

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) NA  
CONSTRUÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR

DEBORAH SILVA CALDEIRA

RIO DE JANEIRO

2017/2

DEBORAH SILVA CALDEIRA

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) NA CONSTRUÇÃO DA  
HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo Carelli.**

RIO DE JANEIRO

2017/2

### CIP - Catalogação na Publicação

S146i Silva Caldeira, Deborah  
O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA (LEI  
13.467/2017) NA CONSTRUÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO  
TRABALHADOR / Deborah Silva Caldeira. -- Rio de  
Janeiro, 2017.  
72 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Reforma Trabalhista. 2. Hipossuficiência do  
trabalhador. 3. Lei 13.467/2017. I. de Lacerda  
Carelli, Rodrigo, orient. II. Título.

DEBORAH SILVA CALDEIRA

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) NA CONSTRUÇÃO DA  
HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo Carelli**.

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2017/2

## AGRADECIMENTOS

Cinco anos passaram em um instante e, neste momento, escrevendo os agradecimentos em minha monografia, percebo o quanto foi prazeroso o meu caminho até aqui. A Gloriosa Faculdade Nacional de Direito, que me acolheu tão bem e foi minha casa nestes anos, é o maior orgulho de minha vida, eu não poderia ter feito uma escolha melhor. Lá cresci e me transformei em uma pessoa da qual me orgulho, aprendi a amar o Direito e entender seus fundamentos, aprendi a respeitar suas instituições e sempre buscar a justiça. Entendi a essencialidade de ouvir o outro para entender suas mazelas e, caso eu não o compreenda, aprendi a agir com empatia e respeito. O amor que eu sinto por você é inenarrável.

Nesta casa tive mestres incríveis que, além de me prepararem para a vida profissional, me ensinaram a viver e me ajudaram no longo caminho de amadurecimento. Me ensinaram a ter cuidado no trato com aquele que me procurar e a agir com humildade, pois sempre aprenderei algo com todos que cruzarem o meu caminho. Espero nunca decepcionar os senhores, me espelharei em vossa magnificência.

Ao meu professor e orientador Rodrigo Carelli, meus mais sinceros agradecimentos. Sua postura e paixão pelo Direito do Trabalho me levaram a refletir a importância deste ramo jurídico e me moveram a buscar sempre a melhoria das condições de vida do trabalhador. Você, mestre, me ensinou bem mais do que cálculos de verbas e adicionais, me mostrou a real função deste ramo jurídico e me chocou ao mostrar imagens reais das precárias condições onde laboravam seres humanos, em um verdadeiro regime de escravidão. Assim, passado o choque inicial, fui contagiada pelo mesmo encanto e amor lhe move. Prometo sempre manter minha postura humana na luta pelo respeito aos preceitos do Direito do Trabalho.

Pai, te dedico este trabalho e sei que você estaria orgulhoso. Seu foco, sua força em enfrentar qualquer desafio e sua luta por uma educação de excelência sempre me inspirarão e me impulsionarão. Sinto tua presença a todo momento, especialmente no encerramento desta graduação. Muito obrigada por todo seu esforço e por ser o meu espelho de garra e brilhantismo, espero ser pelo menos metade do profissional que você foi. Te amo para sempre e sei que você nunca irá me desamparar. À minha mãe agradeço todo o apoio e amparo nestes cinco anos, possibilitando a conclusão deste curso. Obrigada pela força que me dá quando eu me desespero

e por me desafiar a obter resultados melhores sempre, me espelho na guerreira que sempre foi e na sua generosidade.

Aos meus tios Ana Lúcia e Marcinho, agradeço todo o cuidado e amor que me dão, sei que sempre estarão ao meu lado e que eu posso contar com vocês. Obrigada por cuidarem tão bem de mim e por serem um exemplo de doação ao próximo, me espelho em vocês para tentar sempre ser uma pessoa melhor. À Ana Clara, minha prima, agradeço por me emprestar seus pais e sua casa com tanta bondade e me orgulho de seu jeito generoso. Estendo minha gratidão à toda minha família que comemorou minhas vitórias ou me ajudou de alguma forma, eu não seria a mesma sem vocês.

À Marina, não sei bem como te agradecer por sempre me ajudar, por ter cuidado e carinho em todas as suas ações. Me espelho em você e no seu foco e sei que terei muitas vitórias suas para comemorar, você será uma delegada – ou qualquer outra carreira que você escolher – incrível. Você mudou completamente a minha experiência na Nacional e estive comigo em todos os momentos de alegria e desespero durante esses cinco anos. Com você entendi que a amizade é a forma mais leve de amor inventada, muito obrigada por tudo, me orgulho de você.

Aos meus amigos Camille, Mateus, Mirella, Giovanna e Paula, vocês tornaram a graduação muito mais alegre e fizeram eu me sentir em casa no Rio de Janeiro, obrigada por me salvarem em diversos momentos durante este curso e por se desesperarem comigo, vocês foram essenciais para que eu aguentasse a pressão da graduação. Obrigada por serem meu apoio quando eu estava a ponto de desmoronar, por acreditarem em mim bem mais do que eu e por alegrarem meus dias. Vocês são incríveis, cada um com seu jeito peculiar, e eu desejo muito amor e sucesso a cada um de vocês. Comemorarei com vocês cada uma das suas conquistas e sei que serão muitas. Vocês me ensinaram muito sobre a amizade, sempre serei grata. Espero que possamos dividir muitos momentos ainda!

Ao Richard, Zaroni, Amanda e Larissa, meus amigos mais malucos. Em todos esses anos vocês me apoiaram e cuidaram de mim, me alegraram, me ajudaram a curar cada dor, levantaram meu astral e acreditaram em mim quando nem eu acreditava. Não tenho como, usando palavras, agradecer todo esse carinho. Eu amo vocês e sou grata por nossa amizade, que venham os próximos anos para que escrevamos mais capítulos em nossa história doida, mas de

muito amor.

À Helena, Karol e Carol, obrigada por me ajudarem a ser uma pessoa melhor, por cuidarem de mim, por me levantarem e me ouvirem todas as vezes em que precisei, por não desistirem de acreditar em mim e por comemorar todas as minhas conquistas, vocês são essenciais em minha vida! A todos os meus amigos de Itajubá e àqueles que cruzaram minha vida, obrigada por terem deixado suas marcas e por terem me ensinado algo, sem a influência de vocês eu não seria quem sou hoje, com todas as qualidades e defeitos. Vocês sempre terão um lugar especial em minhas memórias e em meu coração.

## RESUMO

Este trabalho busca tratar dos impactos da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na hipossuficiência do trabalhador. Inicialmente apresenta-se a construção do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, demonstrando sua matriz principiológica. Ressalta-se a subordinação jurídica existente na relação empregatícia, que se consubstancia- em síntese – no pacto em que o empregado acolhe o poder diretivo do empregador em troca do recebimento do salário, e a disparidade de forças intrínseca à esta relação jurídica. Ademais, são destacados e criticados três pontos em que a reforma trabalhista tange o recorte do presente trabalho: artigos que concedem ao empregador o direito de “negociar” com o trabalhador de forma individual. Por fim, é realizada uma análise geral da reforma trabalhista, que foi aprovada às pressas com a promessa de trazer modernização para as relações empregatícias, demonstrando se tratar de uma lei com tendência flexibilizadora e de desregulamentação do direito dos trabalhadores, afrontando, de maneira preocupante, os preceitos fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – especialmente seu viés humanitário e social – e o caráter expansionista e protetivo do Direito do Trabalho, ignorando o fato de que na relação empregatícia, empregado e empregador se encontram em posições completamente distintas, sendo o empregado hipossuficiente e merecendo tutela.

Palavras-chaves: reforma trabalhista – hipossuficiência – Direito do Trabalho – relação empregatícia – subordinação jurídica – trabalhadores hipersuficientes – banco de horas – intervalo na jornada 12x36



## ABSTRACT

The present study seeks to develop the subject of the impacts created by the labour law reform (law number 13.467/2017) to the lack of sufficiency of the employee. The first section presents the construction of the Labour Law in Brazil and all over the World, highlighting it's nature eminently related to principles-implicit. Emphasize that the lack of sufficiency inherent in employment relation, consisted, in short, on the pact which the employee accepts the employer's directive power, in exchange for the salary, and the disparity between forces, intrinsic to this relationship. Moreover, there are highlighted and criticised three points that the labour law reform concerns this study clipping: articles that gives to the employer the right to "negotiate" with the employee in an individual form. Finally, an analysis about the labour law reform – which was rushed approved, promising that it will bring modernization for the employment relation, was carried out – showing that it's a law that seeks the flexibility and the deregulation of the employee's rights, defying, in a worrying way, the fundamental legal precepts of the Constitution of the Brazilian republic of 1988 – especially this focus on humanism and social – and the expansionist and protective character of the labour law,, ignoring the fact that on the employment relation, employee and employer are on an entirely different position, the employee have lack of sufficiency, deserving special protection.

Palavras-chaves: labour law reform – lack of sufficiency – labour law – employment relation – legal subordination – hypersufficient employees – bank of hours – break on 12x36 journey.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	12
1. HIPOSSUFICIÊNCIA .....	14
1.1. Origem e evolução do Direito do Trabalho .....	14
1.2. Fases históricas do Direito do Trabalho no Brasil .....	17
1.3. Surgimento e desenvolvimento do modelo just trabalhista brasileiro .....	22
1.3.1. Ensaio acerca dos efeitos oriundos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	24
1.4. A posição do trabalhador no contexto do Direito do Trabalho.....	31
1.5. Exposição dos princípios do Direito do Trabalho.....	36
1.6. A relação de emprego .....	40
1.6.1. Subordinação jurídica .....	42
2. EXPOSIÇÃO DAS MUDANÇAS PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) .....	46
2.1. Compensação da jornada de trabalho pelo regime de banco de horas.....	48
2.2. Supressão do intervalo para refeição e descanso no regime 12x36 horas de trabalho ..	49
2.3. Trabalhadores Hipersuficientes .....	51
3. ANÁLISE ACERCA DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA .....	54
3.1. O regime de banco de horas pactuado por acordo individual.....	57
3.2 Supressão do intervalo para refeição e descanso no regime 12x36 horas de trabalho ...	59
3.3 Trabalhador Hipersuficiente .....	62
3.4 Ensaio sobre a Reforma Trabalhista .....	67
CONCLUSÃO.....	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	72

## INTRODUÇÃO

A análise jurídica da Lei 13.467/2017, assim como de qualquer norma, deve passar pela compreensão e exame do sistema constitucional e de sua base principiológica fundamental. Por este motivo, o capítulo I do presente trabalho realiza uma apresentação do sistema constitucional vigente no país, além de elucidar sua formação e como se deu o desenvolvimento, culminando na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Se destaca, no trabalho, o nascimento e o desenvolvimento do Direito do Trabalho em âmbito mundial e de que forma o Brasil foi influenciado por tal movimento. Ademais, a preocupação de se demonstrar os princípios fundamentais do Direito do Trabalho se deve ao fato destes serem os direcionadores de toda alteração legislativa ou interpretativa neste ramo jurídico, uma vez que é fruto das influências geradas pela CFRB/88 e da tentativa de diminuição da evidente disparidade de forças entre empregado e empregador, tutelando a parte hipossuficiente.

Assim, a demonstração do contexto de gênese e mudanças do Direito do Trabalho, com ênfase na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, é essencial para entendimento do um viés humanístico e social criado por tal legislação, que se harmonizou com as normas internacionais de Direitos Humanos em vigor no Brasil, gerando inúmeras repercussões no ramo do Direito do Trabalho, sendo estas utilizadas como a base teórica para a análise da reforma trabalhista.

O objetivo deste trabalho, portanto, é demonstrar que a Lei 13.467/2017, com um viés de flexibilização e desregulamentação de direitos dos trabalhadores, afronta diretamente os pilares constitucionais do ordenamento jurídico, além do próprio fundamento do Direito do Trabalho, que é, em síntese, a tutela do empregado, buscando a redução da disparidade de forças intrínseca à relação empregatícia, limitando e regulamentando o poder do empregador.

O tema é deveras relevante, uma vez que a reforma trabalhista está em vigor há pouco tempo e tem preocupado diversos ramos da sociedade diante de sua tendência de eliminar direitos dos trabalhadores e fazer preocupantes concessões ao empregador, especialmente

concedendo o direito de “negociar” diretamente com o trabalhador em alguns casos.

Desta forma, buscando demonstrar os prejuízos já causados em outros momentos históricos pela desregulamentação e/ou flexibilização do Direito do Trabalho e reforçar a necessidade deste ramo jurídico, enquanto meio eficaz de resolução de conflitos e de assegurar ao trabalhador as garantias conquistadas ao longo da história, além de ser essencial na harmonização dos preceitos e objetivos da Constituição Federal de 1988, atuando como instrumento de equilíbrio social.

É necessário trazer à tona a Lei nº 13.467/2017 e seu contexto de criação para que, elucidando seus pontos principais, possa se demonstrar, com embasamento, que a modernização do Direito do Trabalho prometida para sua aprovação não foi atingida e sim ocorreu o aumento na disparidade já existente na relação empregatícia.

Não houve planejamento e debate acerca da lei da reforma trabalhista, sendo que tal afirmação é ratificada pelo fato de que o Senado Federal aceitou aprovar os artigos sem reforma – texto reprovado pela maioria dos senadores – diante da promessa, por parte da Presidência da República, de que reformaria, por meio de Medida Provisória, os pontos de dissenso, ou seja, ocorreria uma “reforma da reforma”.

O que se busca com o presente trabalho é elucidar o panorama criado pela Reforma Trabalhista e destacar de que forma esta afronta a constituição e os objetivos do Direito do Trabalho, causando a precarização do trabalho.

## 1. HIPOSSUFICIÊNCIA

“Entre os fortes e os fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo, é a liberdade que oprime e a lei que liberta.”

Lacordaire<sup>1</sup>.

### 1.1 Origem e evolução do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho se constitui em torno da relação empregatícia, de forma que esta orienta a existência de todos seus institutos, princípios e regras. Para localizar o momento em que este ramo jurídico é gerado, deve-se destacar que a sua categoria básica, ou seja, aquela sem a qual este ramo jurídico não existiria, é o trabalho subordinado<sup>2</sup>. A subordinação, em síntese, é o elemento que se traduz no fato do empregado obrigatoriamente acolher direções do empregador acerca do modo de realização da prestação de serviços, portanto, fica claro que há um poder de direção exercido pelo empregador ao longo da relação.

Somente a partir do período da Revolução Industrial o trabalhador foi reconectado ao sistema produtivo de modo a ser separado dos meios de produção, subordinado apenas no que tange o âmbito da relação empregatícia. Iniciou-se, assim, a construção da hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea, rompendo com os sistemas de escravidão e servidão, nos quais havia a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação.

Todavia, apesar de tal período ter transformado as relações sociais, uma vez que as corporações de ofício foram substituídas por uma relação essencialmente autônoma, foi gerada também uma liberdade econômica que não encontrava barreiras, oprimindo os hipossuficientes, de modo que alguns autores o definem como uma nova forma de escravidão, Lacordaire, por exemplo, destaca que “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza,

---

<sup>1</sup> “Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit” Conférences de Notre-Dame de Paris, Henri Lacordaire, éd. Sagnier et Bray, 1848, p. 246

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 2017. Ed 16, p. 91.

é a lei que liberta”<sup>3</sup>. Ademais, a lei de bronze que vigorava na época considerava o trabalho como mercadoria, aplicando ao seu preço a lei da concorrência, estabilizando-o a um valor próximo ao mínimo próximo à subsistência<sup>4</sup>, em decorrência disso, os empregados eram obrigados a aturar salários ínfimos, jornadas exaustivas e condições desumanas de higiene no local de trabalho, avultando, de forma alarmante, os riscos de acidentes e mortes.

Cumprе ressaltar que a questão social deve sempre ser parte essencial na relação protegida pelo Direito do Trabalho, neste sentido, é importante perceber as consequências da falta ou ineficiência da tutela deste ramo jurídico, como por exemplo, com a Revolução Industrial - iniciada na Inglaterra e expandida, em poucas décadas, para a Europa Ocidental e para os Estados Unidos - a ampla utilização das máquinas permitiu que mulheres e crianças pudessem operá-las, uma vez que exigiam menor esforço físico. Diante deste panorama, o médico Villermé produziu um relatório narrando as condições dos trabalhadores franceses do século XIX, que revelou que apenas 27 dos filhos dos empregados atingiam 10 anos de idade, pois a grande maioria morria entre os 7 e 10 anos, já que sua jornada de trabalho era de 16 ou 17 horas diárias, *ipsis litteris*

“isso não é trabalho que se impõe a crianças de seis a oito anos, mal alimentadas, obrigadas a percorrer, desde as 5 horas da manhã, grandes distancias que os separava das fábricas. Em 1871, a autoridade médica inglesa informou ter encontrado uma criança de três anos em uma fábrica de fósforo da Berthnal Green”<sup>5</sup>.

Desta forma, o direito do trabalho é produto das condições econômicas, sociais e jurídicas do século XIX<sup>6</sup>, uma vez que foi nesta época que o trabalho subordinado se tornou uma categoria sócio e economicamente relevante, gerando tal fenômeno de normatização jurídica abrangente. Buscando compreender adequadamente o Direito de Trabalho, é necessário se atentar à construção deste ramo jurídico nos países de capitalismo central, destacando que, nos últimos dois séculos, a sua gênese e desenvolvimento passaram por fases que possuem características de veras distintas<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> LACORDAIRE, apud Arnaldo Süsskind, Délio Maranhão, Sefadas Vianna, e João de Lima Teixeira Filho. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: Freitas Bastos, 2003. V. 1, p. 36, apud Barros, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 2016. Ed 10, p. 51.

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 2016. Ed 10, p. 51.

<sup>5</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Op cit.*, p, 66-67. Apud Barros, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 2016. Ed 10, p. 51.

<sup>6</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 2017. Ed 16, p. 93.

<sup>7</sup> Idem, p. 98.

Os autores Granizo e Rothvoss<sup>8</sup> apontaram quatro fases primordiais no desenvolvimento do Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia. A formação se deu no início do século XIX na Inglaterra, a partir do *Peel's act*, que se trata – em síntese – de normas de proteção aos menores. Já o nascimento da intensificação se deu com o Manifesto Comunista de Marx e Engels em 1848 e com os efeitos causados pela Revolução de 1848 na França, como a liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A Conferência de Berlim de 1890, que reconheceu alguns direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* de 1891, que apontou a necessidade de uma mudança da atuação das classes dirigentes no que tange a “questão social” destacando a necessidade de regulação das relações trabalhistas, deram origem a terceira fase do Direito do Trabalho. Já a última fase teve como marco a criação da OIT em 1919 e as Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919), se estendendo às décadas posteriores do século XX.

Já Mauricio Godinho Delgado<sup>9</sup>, buscando explicar a substância do Direito do Trabalho e dos modelos justrabalhistas, periodiza a evolução empírico-normativa deste ramo jurídico em três fases, todavia destaca que atualmente um novo período emergiu, abrangendo as últimas décadas do século XX e o início do século XXI. A primeira fase se inicia com o *Peel's act* inglês, em 1802, e se encerra em 1848, denominando-se fase das manifestações incipientes ou esparsas. De 1848 a 1919 ocorre a fase da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, que tem o início destacado não apenas pelo Manifesto Comunista de 1848, como também pelo movimento de massas na Inglaterra chamado de cartista e, principalmente, pela Revolução de 1848 na França, ocorreu neste momento o emprego de uma pressão coletiva – exercida pelas classes socialmente subordinadas – sobre o empresariado e sobre a ordem institucional vigente, de modo a gravar a força de voz dos trabalhadores e de seus interesses coletivos no universo jurídico mais amplo da sociedade e nas condições de contratação da força de trabalho. A terceira fase, denominada institucionalização do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919 e se arrasta pelo século XX, aqui, o Direito do Trabalho já está completamente enraizado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado, sendo que a oficialização do ramo jurídico se dá respeitando a dinâmica negocial autônoma – concretizada no âmbito da sociedade civil – e a dinâmica estatal heterônoma, no âmbito do aparelho de Estado, destaca-se a valorização do trabalho e do ser humano que labora para outrem. Entretanto, em torno de 1979/80, eclode, no

---

<sup>8</sup> GRANIZO, Martin L. e ROTHVOSS, M. Gonzales. *Derecho social*. Madrid: Reus, 1935 apud DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 99.

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, 16ª ed. p. 100.

Ocidente, um movimento de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas que até então imperaram, tal período é chamado de fase de crise e transição do Direito do Trabalho, o contexto neste período é de crise econômica, tecnológica e organizacional<sup>10</sup>, consolidando, nos principais centros, o sistema capitalista e, por consequência, a desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas limitadoras do mercado econômico, destacando a crescente flexibilização, que se imprime em institutos como a terceirização, deste modo, o que se tem como resultado deste íterim, é a informalização, desregulação e desorganização do mercado de trabalho sem que fossem criadas alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhista.

A fase de crise e transição deixou clara a essencialidade de um ramo jurídico como o Direito do Trabalho, de modo que nem mesmo um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, fundado na diferenciação econômica da população, mas em que há a liberdade formal dos indivíduos e o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência em sociedade, poderia desprezar um ramo como o justalhistista, uma vez que este é inerente às relações sociais. Assim, o que foi apontado por muitos como a destruição e ruptura do Direito do Trabalho, tem se mostrado, cada vez de maneira mais acentuada, como um período de transição e renovação de tal ramo jurídico<sup>11</sup>.

## **1.2 Fases históricas do Direito do Trabalho no Brasil**

O marco inicial histórico do Direito do Trabalho no Brasil é a Lei Áurea (1888), que teve como incumbência eliminar a escravidão e estimular a incorporação da relação de emprego na sociedade, uma vez que, antes desta, o que havia essencialmente era a relação escravista de trabalho, não havendo o trabalho livre de maneira significativa, que é o pressuposto histórico-material para o nascimento do trabalho subordinado e, consequentemente, da relação trabalhista, não sendo possível, portanto, a criação do ramo jurídico especializado em tutelar tal relação antes deste momento.

Desta forma, de 1888 a 1930, ocorre a fase de manifestações incipientes ou esparsas no Brasil<sup>12</sup>, sendo que neste período a relação empregatícia só é expressiva no âmbito da

---

<sup>10</sup> Idem, p.105.

<sup>11</sup> Idem.

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2017. 16 ed, p. 115.



agricultura cafeeira de São Paulo e no advento da industrialização em São Paulo e na então capital, Rio de Janeiro, a par do setor de serviços. O movimento operário não é organizado e não possui capacidade de exercer pressão para criação de um conjunto de práticas e de ordenamento jurídico que o tutele. Ademais, predomina no Estado uma visão liberal não intervencionista, associada à um acordo de descentralização política regional, inexistindo produção legislativa contínua ou expressiva no ramo trabalhista.

O período de institucionalização do Direito do Trabalho teve início no Brasil em 1930, instituindo um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista, em 1945. O destaque desta época, pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho<sup>13</sup> – doravante denominada CLT –, foi a intensa atividade administrativa e legislativa, buscando se coadunar com a nova gestão sociopolítica oriunda da quebra da hegemonia do setor de exportação de café em 1930. Nasce, então, um Estado intervencionista que atua também na área da “questão social”, instituindo ações por meio de rigorosa repressão sobre manifestações autonomistas do movimento operário e pela criação de minuciosa legislação instaurando uma nova organização do sistema trabalhista, fortemente controlada pelo Estado<sup>14</sup>. As políticas integradas direcionadas a criar e estruturar o modelo trabalhista, tiveram início em 1930 e se estenderam até 1945, e eram orientadas pela administração pública em, pelo menos, seis direções. A primeira direção é a própria administração federal, tornando possível a coordenação das ações institucionais que viriam nos anos seguintes. Os sindicatos também foram alvo de legislação, sendo criado o sindicato único e o Estado reconhecido como seu colaborador. A terceira área foi destinada à criação de um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, instaurado, inicialmente, com a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, sendo este sistema aperfeiçoado em momento posterior. A quarta direção de desenvolvimento da política trabalhista foi o sistema previdenciário, vinculado aos sindicatos oficiais e depois ampliado, tendo a categoria profissional como parâmetro. A legislação profissional e protetiva foi a quarta área de atuação. A última direção buscou a implantação do modelo trabalhista corporativista e autocrático para sufocar as manifestações políticas ou operárias contrárias à estratégia oficial, havendo a fortificação da repressão estatal sobre as lideranças e organizações autonomistas ou adversas dos trabalhadores<sup>15</sup>. Este modelo deu origem à Consolidação das Leis do Trabalho<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm).

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2017. 16 ed, p. 118.

<sup>15</sup> Idem, p. 120.

<sup>16</sup> Há uma divergência no que tange a gênese de tal legislação. Alguns sustentam que o Estado a criou por sua

(Decreto-lei nº 5.452/1943), que também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo a natureza de um código do trabalho.

A evolução história do Brasil não possibilitou que houvesse uma fase de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho – ao contrário do que ocorreu na maioria dos países da Europa –, além deste ramo ter sido institucionalizado em um período político centralizador e autoritário (1930 a 1945), se configurando, assim, um viés corporativista e profundamente totalitário, já que não houve a democratização da estrutura do novo ramo jurídico por meio do conflito e amadurecimento, entre a solução dos conflitos no âmbito da sociedade e as propostas de gerenciamento. Portanto, o resultado de tal fato é, como define Marcelo Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, 2017, p. 121)<sup>17</sup> “um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo”, destacando-se que não houveram alterações que afetassem a essência do modelo trabalhista quer no período da República Democrático-Desenvolvimentista (1945-1964), quer durante regime militar iniciado em 1964.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88)<sup>18</sup> trouxe o mais precípuo questionamento acerca do modelo trabalhista construído até então, de forma que se iniciou, a partir de tal carta magna, a fase de transição democrática do Direito do Trabalho que traz, como inovação, a ultrapassagem das bases do modelo corporativo anterior, cabendo destacar, todavia, que o texto original da Constituição manteve algumas contradições antidemocráticas, quais sejam, alguns institutos que vão de encontro à construção da democracia na sociedade e no mercado de trabalho.

Em síntese, texto constitucional trouxe, no inciso II de seu artigo 8º, a norma que mantém a unicidade e o sistema de enquadramento sindical e no inciso IV do mesmo artigo o preceito que reconhece a validade da contribuição sindical obrigatória, como se vê:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

---

vontade, porém, outros sustentam que esta lei é consequência direta de movimentos operários. A visão da segunda corrente é ratificada pelas greves nos grandes centros do país em 1919. MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil*. Rio de Janeiro, 1952, *passim*. apud BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. 10 ed, p. 55.

<sup>17</sup> GODINHO, Mauricio Delgado. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, 16ª ed. p. 121.

<sup>18</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;”.

Outrossim, a redação original dos artigos 111, 112, 113, 115 e 116 da CRFB/88<sup>19</sup> mantinham e reforçavam a representação corporativa classista na Justiça do Trabalho e o antigo texto do artigo 114, §2º, da Constituição Federal de 1988<sup>20</sup>, mantinha amplo poder normativo judicial como concorrente estatal para a negociação coletiva trabalhista.

Entretanto, após a promulgação da Constituição da República, ocorreram avanços constitucionais significativos que foram responsáveis pelo aperfeiçoamento e enraizamento da transição democrática. Saliente-se que a Emenda Constitucional nº 24, de 1999<sup>21</sup>, extinguiu a representação corporativa classista no Poder Judiciário Trabalhista, além disso, o poder normativo atribuído outrora à Justiça do Trabalho foi consideravelmente reduzido pela Emenda

---

<sup>19</sup> BRASIL, *texto original da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho: I - o Tribunal Superior do Trabalho; II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III - as Juntas de Conciliação e Julgamento. § 1º O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pelo Senado Federal, sendo: (...) II - dez classistas temporários, com representação paritária dos trabalhadores e empregadores. Art. 112. Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal, e a lei instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juízes de direito. Art. 113. A lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho, assegurada a paridade de representação de trabalhadores e empregadores. Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho serão compostos de juízes nomeados pelo Presidente da República, sendo dois terços de juízes togados vitalícios e um terço de juízes classistas temporários, observada, entre os juízes togados, a proporcionalidade estabelecida no art. 111, § 1º, I. (...) III - classistas indicados em listas tríplices pelas diretorias das federações e dos sindicatos com base territorial na região. Art. 116. A Junta de Conciliação e Julgamento será composta de um juiz do trabalho, que a presidirá, e dois juízes classistas temporários, representantes dos empregados e dos empregadores.

<sup>20</sup> Idem. Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (...) § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

<sup>21</sup> BRASIL, *Emenda Constitucional nº 24*, de 09 de dezembro de 1999, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm).

Constitucional nº 45 de 2004<sup>22</sup>, que consolidou como novo pressuposto processual para a instauração de dissídios coletivos de natureza econômica o prévio comum acordo entre as partes coletivas, por meio da nova redação dada ao parágrafo 2º do artigo 114 da CRFB/88, como se vê:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Todavia, houve no Brasil uma crise cultural de graves proporções, sentida principalmente ao longo da década de 90, em decorrência de influências político-ideológicas do modelo ultraliberal que fora hegemônico no ocidente a partir dos anos de 1979/1980, apontando para a desregulamentação e/ou flexibilização do Direito do Trabalho, desarticulando-o, em sentido diametralmente oposto à fase de transição democrática iniciada pela Constituição da República Federativa do Brasil<sup>23</sup>.

Ao longo da década de 1990, em função da influência causada pela estratégia de desarticulação radical do ramo trabalhista<sup>24</sup> – buscando a implantação, no Brasil, do modelo de normatização autônoma e privatística –, foi implantada a precarização trabalhista, que gerou condições catastróficas em todo o país. Destaca-se, em síntese, que neste período o Brasil ocupava a posição 74 no *ranking* de países relativo ao índice de desenvolvimento humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), órgão da ONU (Monitor Mercantil, Rio de Janeiro, 05.04.2001, p. 08), o número de empregados formais, ou seja, com as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social, não cresceu de maneira considerável na década de 90, uma vez que, segundo estudo Síntese de Indicadores Sociais 2000, divulgado pelo IBGE, a variação foi de 19,2 milhões para 19,6 milhões de trabalhadores, ainda, os índices de desigualdade social pioraram, como se vê no texto jornalístico a seguir colacionado

---

<sup>22</sup> BRASIL, *Emenda Constitucional nº 45*, de 30 de dezembro de 2004, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm).

<sup>23</sup> A partir de 2016 o país, novamente, vem sofrendo influência de tal corrente político-ideológica de flexibilização trabalhista, construída, em suma, pelos mesmos argumentos já expostos neste período. Tal fato será destacado em momento posterior, quando da análise da reforma trabalhista e dos impactos sofridos pelo trabalhador em decorrência desta.

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2017. 16 ed, p. 125.

A renda aumentou no Brasil, na década de 90, mas, junto com ela, cresceu a distância salarial entre os 10% mais ricos e os 40% mais pobres. Em 1992, a diferença entre o pico e a base da pirâmide nacional de rendimentos era de cerca de treze salários mínimos. Em 1999, chegou a aproximadamente dezessete. Os números são do estudo Síntese de Indicadores Sociais 2000, divulgado ontem pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística” (Gazeta Mercantil, São Paulo, 05.04.2001, p. A-10 – “Renda Cresce e Desigualdade Persiste”).

Fica claro, por meio da análise dos chocantes dados supracitados, que o modelo que visa a flexibilização trabalhista e sua consequente precarização não é compatível com a democracia brasileira e gera consequências alarmantes. A harmonia com o sistema democrático brasileiro é possível com a adoção de um modelo próximo ao de normatização privatística mas subordinada, em que o intervencionismo estatal não impede a participação da sociedade civil na elaboração do Direito do Trabalho – não ignorando o evidente patamar heteronômico –, propiciando a criação de uma legislação que exprime as necessidades reais dos indivíduos. Desta forma, há no Brasil o reconhecimento da importância da negociação coletiva<sup>25</sup>, inclusive de atuação do sindicato efetivamente representativo e no tocante aos limites insuperáveis postos à esta, como o fato da negociação não prevalecer caso se concretize através de ato estrito de renúncia e não de transação ou se for relativa à direitos absolutamente indisponíveis, uma vez que estes são tutelados como interesse público, já que constituem patamar mínimo que não permite redução em qualquer contexto econômico-profissional, sob pena de aviltamento do princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização mínima deferível ao trabalho, trazidos, respectivamente, nos artigos 1º, inciso III, e 170, *caput*, da CRFB/88<sup>26</sup>.

Hodiernamente, após amadurecimento constitucional, a jurisprudência trabalhista aponta que a proteção trazida tanto pelas normas constitucionais, quanto pela legislação infraconstitucional trabalhista e pelos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, prevalece soberanamente, sem qualquer possibilidade de restrição ou supressão por meio de negociação coletiva, a menos que a própria regra heterônoma preveja tal possibilidade. Todavia, se a proteção for resultante da criatividade jurídica privada coletiva, a convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá fixar seus efeitos, características e extensão<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Idem, p. 126.

<sup>26</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana. Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2017. 16 ed, p. 128.

### 1.3 Surgimento e desenvolvimento do modelo justralhista brasileiro

O Brasil, entre outros países, importou o modelo estatal subordinado de gestão trabalhista – advindo do fascismo europeu – nas décadas de 30 e 40, tendo o propagado, de forma imutável, por pelo menos seis décadas.

Tal modelo tem como fito deslocar para o interior do Estado conflitos trabalhistas, retirando-os do âmbito da sociedade civil, harmonizando-se com o padrão autoritário de organização do mercado de trabalho.

Com tal objetivo, surge a organização sindical unitária, tendo como critério de enquadramento a categoria, e não a empresa em que os empregados laboravam. Este fato se deve à busca por reduzir a identificação dos trabalhadores em seu local de trabalho, uma vez que, desta forma, se torna menos provável a adoção de tal ambiente para normatização trabalhista e se dificulta a formação de uma cultura de consciência coletiva e de percepção de capacidade própria de ação, de autotutela<sup>28</sup>.

Assim, surge um aparato intraestatal de solução de conflitos trabalhistas, retirando da sociedade as alternativas de gerenciamento de tal contenda. Resta claro o efeito antidemocrático, uma vez que o conflito coletivo é essencial do ponto de vista econômico, social e político.

Ademais, os sindicatos são atingidos por mecanismos e instituições, na ordem jurídica, que os retiram – ou reduzem – do controle imediato dos trabalhadores, devido a formas de controle e cooptação das organizações e lideranças coletivas exercidas pelo Estado. Instrumentos como o financiamento obrigatório das organizações sindicais pelos empregados ou ainda mecanismos de cooptação de representantes sindicais pelo Estado, como é o caso da representação classista corporativa no Poder Judiciário – que foi extinta apenas em 1999, pela emenda constitucional nº 24<sup>29</sup> – retiram da classe trabalhadora suas organizações e representações institucionais, impossibilitando o eficaz exercício por parte dos empregados de suas ações coletivas.

---

<sup>28</sup> Idem, p. 129.

<sup>29</sup> BRASIL, *Emenda Constitucional nº 24*, de 09 de dezembro de 1999, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm).

As consequências são graves, porquanto não há democracia sem que os trabalhadores tenham conhecimento de autotutela e responsabilidade própria para que possam se defender de tiranos antipopulares e para não se atraírem por propostas tirânicas populistas. Isto posto, tais instituições e mecanismos, com natureza altamente autoritária, quando reproduzidos, impedem a efetividade da democracia enquanto sistema político e social de gerenciamento de confrontos, já que sem que os representantes ou aqueles que detém alguma parcela de poder tenham que responder perante seus representados, consubstanciando um real modelo de reporte e controle permanente, não é crível que se possa sustentar uma experiência democrática sólida, eficaz e, portanto, perpétua.

O modelo justralhista brasileiro, como já exposto, teve sua gênese, em especial, no fascismo italiano no início dos anos 30, todavia, só se definiu juridicamente após 1937. O que causa estranhamento e merece destaque é que tal modelo, claramente autocrático, sobreviveu à experiência democrática de 1945 a 1964 e permaneceu intacto, em sua essência, pelo período do regime militar, de forma que, apenas no âmbito das discussões constitucionais de 1987 e 1988 é que se buscou propor a democratização de tal modelo<sup>30</sup>.

### **1.3.1 Ensaio acerca dos efeitos oriundos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

A Constituição Federal de 1988<sup>31</sup> – doravante denominada “Constituição”, “Constituição da República”, “Constituição Federal” ou “Carta Magna” – trouxe um modelo mais democrático de administração dos conflitos no Brasil e reforçou a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, a fim de permitir o manuseio amplo de ações coletivas pelos sindicatos. Ainda, destacou a essencialidade da política pública de inserção econômica e social dos indivíduos no âmbito do Direito do Trabalho, visando a democratização. Desta forma, a Carta Magna criou as condições culturais, institucionais e jurídicas para ultrapassagem do modelo trabalhista que vigorava até sua criação.

Cabe destacar a estruturação do novo sistema constitucional, organizado em três eixos.

---

<sup>30</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2017. 16 ed, p. 131.

<sup>31</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

O primeiro é a incorporação do conceito de Estado Democrático de Direito, que foi criada pelo constitucionalismo europeu ocidental após a segunda guerra mundial, que se trata de uma superação do conceito de Estado Social - gerado após a segunda década do século XX, a partir das constituições do México de 1917 e da Alemanha de 1919 – e passou a ser conhecido como constitucionalismo humanista e social contemporâneo. Este novo modelo foi internalizado pelas Constituições da França de 1946, Itália de 1947, da Alemanha de 1949, Portugal de 1976 e da Espanha de 1978<sup>32</sup>. O segundo é a estruturação principiológica humanística e social trazida pelo texto constitucional<sup>33</sup>, que baseia suas mudanças no crescimento de direitos conferidos aos seres humanos, inclusive no que tange aspectos sociais, econômicos, culturais e, especialmente, trabalhistas, uma vez que o ser humano foi trazido ao centro da ordem jurídica. Seguindo a ideia inovadora trazida pelo novo constitucionalismo, houve a expansão da democracia para além do Estado e suas instituições, de modo que a vida social e a econômica privada também passaram a ser influenciadas, desta forma, a colocação da pessoa humana como centro da ordem social, econômica e jurídica é o terceiro eixo incorporado pelo novo sistema constitucional, estabelecendo o princípio da dignidade da pessoa humana como o central de toda ordem jurídica<sup>34</sup>.

Desta forma, “o conceito constitucional de Estado Democrático de Direito trazia a ideia-força harmonizada de participação e inclusão, envolvendo todos os seguimentos populacionais, colocando no passado as ideias e realidades de exclusão e segregação ainda comuns e inerentes ao liberalismo originário oriundo dos séculos XVII e XVIII”<sup>35</sup>. Antes da gênese do Estado Democrático de Direito, o Direito trazia uma função de confirmar a situação fática de desequilíbrio de forças reguladas por suas regras, desta forma, o Direito instituía e reproduzia a desigualdade na sociedade civil e política, consubstanciando-se em instrumento de dominação social, econômica e política, deixando de lado sua função civilizatória<sup>36</sup>. Tal papel do Direito começa a ser atenuado, emergindo seu papel democrático e civilizatório, se tratando de

---

<sup>32</sup> DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 26.

<sup>33</sup> Os princípios passaram a ter status de efetivas normas jurídicas, sendo que, junto com as regras jurídicas, compunham o ordenamento jurídico. Como ensinam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (p. 30), a CRFB/88 possui um núcleo de princípios humanísticos e sociais que se dirigem a campos jurídicos diversos, sendo que, no campo do Direito do Trabalho, deram origem aos Princípios Constitucionais do Trabalho, estabelecendo limites à hermenêutica jurídica.

<sup>34</sup> DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 28.

<sup>35</sup> Idem, p. 28 e 29.

<sup>36</sup> Idem, p. 35.



mecanismo de inclusão social. Com o passar do tempo, o Direito passou a ser meio de expressão dos hipossuficientes, surgindo ramos jurídicos abrangendo largos setores sociais, é o caso do Direito do Trabalho. Sendo que este ramo sofreu um grande impacto com o advento da Constituição Federal, uma vez que teve que superar o paradigma liberalista, patrimonial e individualista que era predominante na época e seu núcleo passou a ter a pessoa humana como ponto central, trazendo uma dinâmica humanista, social, inclusiva e igualitária para este ramo, tendo a Constituição como o instrumento de civilização.<sup>37</sup>

Com o propósito de democratizar o sistema de gestão trabalhista, a nova Constituição Federal fomentou a criação de condições para a geração de normas jurídicas com a participação da sociedade. Desta forma, estatuiu que todo o poder emana do povo e poderá ser exercido de forma direta, valorizando formas autônomas de exercício do poder mediante mecanismos de produção autônoma de normas e não apenas por meio de instrumentos clássicos, como, por exemplo, o plebiscito e o referendo. Ademais, confirmando tal tendência, a Constituição destacou a importância dos acordos e convenções coletivas, como se vê nos seguintes artigos:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

(...)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

(...)”

Já no Título II, Capítulo II, a Constituição trouxe os preceitos trabalhistas e, acompanhando o que já vinha determinando, seguiu o favorecimento de resoluções pacíficas e normatização autônoma, prestigiando a atuação dos sindicatos, a participação dos trabalhadores nos locais de trabalho e a negociação coletiva, em especial no artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI<sup>38</sup>; artigo 8º; artigo 9º; artigo 10 e artigo 11.

---

<sup>37</sup> Idem, p. 38.

<sup>38</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943); XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Buscando ainda solidificar a proposta democrática, há a proibição, no artigo 8º, inciso I da CRFB/88<sup>39</sup>, de interferência ou intervenção estatal nos sindicatos e a garantia de emprego ao dirigente sindical (art. 8º, inciso VIII)<sup>40</sup> e ao empregado eleito para cargo de direção em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (art. 10, inciso II, alínea a, ADCT)<sup>41</sup>. Ressalte-se que o texto constitucional colocou em voga a visão coletiva dos conflitos, afastando a noção de ser individual – visão oriunda do velho Direito Civil – e gerando efeitos em todo universo jurídico.

Ganhou coerência e destaque o novo texto constitucional, pois não trouxe uma matriz individualista – como ocorre comumente em Constituições não autocráticas –, e sim estabeleceu e alicerçou diversos direitos individuais combinados a uma normatização harmônica com o nível social e coletivo em que devem ser discutidas e dirimidas as principais questões individuais trabalhistas, desta forma, a Carta Magna ampliou direitos e garantias já existentes e criou outros, resguardando a simetria com o âmbito normativo dominante.

Outrossim, merece realce a linha isonômica seguida pela Constituição, igualando os direitos conferidos aos trabalhadores urbanos e aos rurais, estendendo tal atitude no trato relativo aos trabalhadores avulsos, além disso, aumentou de maneira expressiva os direitos concedidos aos empregados domésticos e deu origem a um processo de inclusão normativa, que teria desdobramento importantes no início do século XXI, tendo como principais resultados a Lei nº 11.324/2006<sup>42</sup>, a Emenda Constitucional nº 72/2013<sup>43</sup> e a Lei Complementar nº 150/2015<sup>44</sup>.

---

<sup>39</sup> Idem. Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte. I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

<sup>40</sup> Idem. VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

<sup>41</sup> BRASIL. *Ato das Disposições Constitucionais Transitórias de 1988*, disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

<sup>42</sup> BRASIL. *Lei nº 11.324*, de 19 de julho de 2006, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11324.htm).

<sup>43</sup> BRASIL. *Emenda Constitucional nº 72*, de 02 de abril de 2013, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm).

<sup>44</sup> BRASIL. *Lei Complementar nº 150*, de 01 de junho de 2015. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm).

Ressalte-se que, em coerência com o inciso I de seu artigo 5º<sup>45</sup>, buscando atingir a igualdade de gêneros, a Constituição da República, no inciso XX do artigo 7º<sup>46</sup>, previu a tutela da mulher no mercado de trabalho mediante mecanismos específicos, como ações afirmativas, buscando atingir a equidade, uma vez que, historicamente, a população feminina enfrentou forte resistência no que tange a busca por um emprego. Houve então o objetivo de “desigualar para criar igualdade”<sup>47</sup>. Ademais, com a mesma finalidade, ao não proibir o labor da mulher em atividades econômicas insalubres, facilitou a revogação de artigos da CLT que restringiam a entrada e a atuação da mulher no mercado de trabalho.

Na busca pela isonomia, o texto constitucional proibiu a diferenciação de salários em função de cor, sexo, idade ou estado civil e qualquer discriminação salarial e de contratação de pessoas portadoras de deficiência. A tutela conferida à empregada gestante foi alargada, o aviso-prévio de oito dias foi suprimido – ampliando o prazo para trinta dias –, o prazo de prescrição foi estendido para cinco anos, entre outros importantes avanços no campo humanístico e social, essenciais para o aperfeiçoamento do ramo jurídico trabalhista.

Como define Maurício Coutinho Delgado em sua obra Curso de Direito do Trabalho (2017, p. 138), “a noção democrática de responsabilidade é bilateral e dialética, envolvendo o detentor do poder institucionalizado e aquele a quem se reporte o poder (*responsibility* e *responsiveness*)”, sendo que aquele que possui o poder deve prestar esclarecimentos, de forma contínua e permanente, aos seus representados, na falta deste mecanismo não é possível a solidificação de um modelo democrático. A constituição Federal de 1988<sup>48</sup>, apesar do importante avanço democrático, manteve instrumentos e instituições autocráticos, baseados na formação corporativista-autoritária da década de 1930, quais sejam: a contribuição sindical compulsória (artigo 8º, IV, CF/88)<sup>49</sup>, a representação corporativa no Poder Judiciário – tendo

---

<sup>45</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

<sup>46</sup> Idem. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:tm. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

<sup>47</sup> FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Aspectos jurídicos das ações afirmativas*. Revista TST, v. 69, jul./dez. 2003, p. 72, apud BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, LTr, 2016. Ed 10, p. 61.

<sup>48</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

<sup>49</sup> Idem. Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: IV - a assembleia geral fixará

esta sido extinta apenas com a Emenda Constitucional nº 24/1999<sup>50</sup> –, o amplo poder normativo do Judiciário Trabalhista, reduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004<sup>51</sup> ao criar o pressuposto de comum acordo entre as partes para a propositura de dissídio econômico, e a manutenção da unicidade sindical e dos critérios de enquadramento (artigo 8º, II, CF/88<sup>52</sup>).

Cabe destacar que, passados mais de 25 anos desde 1988, o Direito do Trabalho, assim como todo o ordenamento jurídico, galgou importantes avanços, se aproximando muito mais do ideal democrático. Emendas Constitucionais – em especial as de número 24 e 45 – suavizaram ou eliminaram alguns dos atrasos supracitados, Leis revogaram artigos da CLT incompatíveis com a ordem constitucional vigente, tratados e convenções internacionais da OIT foram ratificados e a jurisprudência se aperfeiçoou, buscando a aplicação, *in casu*, do caráter inovador, inclusivo e democrático da Constituição Federal. Ademais, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho tiveram sua atuação estendida para todo o território nacional e os problemas mais relevantes concernentes ao ramo trabalhista constitucionalizado passaram a ser abrangidos pelo sistema sindical brasileiro.

O Direito do Trabalho Brasileiro tem, atualmente, como marca característica o caráter escrito, com robustos diplomas normativos, seguindo a tendência dos demais ramos jurídicos. Em 1990, o Direito Individual superou uma crise que abalava sua efetividade e o caminho que seguia, além de sua própria coerência e já no início do século XXI, espalhou sua generalização e efetividade pelo país, avultando, significativamente, o número de trabalhadores regido por suas normas. Tendo em vista este cenário, desde 1930 – enfrentando períodos de regressão natural – a história do Brasil tem verificado a caracterização da chamada cidadania regulada<sup>53</sup>, sendo que, “no ápice desse período (2013), foram mais de 49 milhões de trabalhadores

---

a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

<sup>50</sup> BRASIL. *Emenda Constitucional nº 24*, de 09 de dezembro de 1999. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm). Acesso em 11 de novembro de 2017.

<sup>51</sup> BRASIL. *Emenda Constitucional nº 45*, de 30 de dezembro de 2004. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em 11 de novembro de 2017

<sup>52</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

<sup>53</sup> Termo criado pelo cientista político Wanderley Guilherme dos Santos em sua obra *Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira* (Rio de Janeiro: Campus, 1979), reportando-se ao fenômeno de, no Brasil, ser imprescindível o processo de regulação formal para a concretização da cidadania, estabelecido por políticas públicas.

integrados ao império do Direito do Trabalho no Brasil”<sup>54</sup>.

No que tange o Direito Coletivo do Trabalho, alguns dos retrocessos existentes até a década de 80 ainda não foram solucionados, tanto no ordenamento jurídico, quanto na própria prática sindical das décadas posteriores à Constituição de 1988<sup>55</sup> e como consequência, ao invés do fortalecimento do sindicato, ocorre a dissolução e o fracionamento do sindicalismo, tornando-o fraco no mundo trabalhista e na sociedade, comprometendo, em suma, a própria noção de ser coletivo dos trabalhadores. Mesmo com tais problemas, ocorreram avanços importantes nesta seara:

a) a interveniência estritamente político-administrativa na estrutura e na dinâmica das entidades sindicais (...) desapareceu desde 1988 (salvo o registro no órgão competente – art. 8º, I, CF/88); b) a estrutura de vínculos sindicais-classistas na Justiça do Trabalho foi também extirpada (EC n. 24, de 1999); c) o poder normativo judicial (...) foi atenuando, de modo significativo, pela EC n. 45/2004, ao instituir o pressuposto processual do *comum acordo*, de difícil cumprimento pelas partes coletivas nos dissídios coletivos de natureza econômica (novo §2º do art. 114 da CF/88); d) a negociação coletiva trabalhista por meio das entidades sindicais, foi consolidada na ordem social, econômica e jurídica brasileira, finalmente em mais clara harmonia com a ordem jurídica trabalhista heterônoma estatal (art. 7º, XXVI, CF/88); e) as ações judiciais coletivas, com largos poderes de atuação para os sindicatos (substituição processual ampla), estimuladas pela Constituição, foram finalmente sufragadas pela jurisprudência trabalhista; f) as ações judiciais coletivas propostas pelo Ministério Público do Trabalho, no conjunto de seus novos e relevantes poderes de *órgão agente*, todos foram também sufragados finalmente pela jurisprudência; g) a estrutura da Justiça do Trabalho passou a atingir todo o País, com a existência de TRTs em todos os Estados da Federação que ostentem mais de dois milhões de habitantes, além de mais de 1370 Varas Trabalhistas ao longo do território brasileiro (...); h) o Direito Individual do Trabalho foi, por fim, no início do século XXI, efetivamente generalizado no Brasil, com a formalização de mais de 20 milhões de empregos em onze anos, desde 2003 a 2013, atingindo a população economicamente ativa formalmente *ocupada* na economia e na sociedade o nível impressionante de mais de 49 milhões de indivíduos.<sup>56</sup>

A própria adoção do critério da especialização utilizado para estruturação sindical, no plano judicial e no plano administrativo, ao invés do princípio da agregação sindical, colabora para o enfraquecimento da força dos trabalhadores enquanto integrantes dos sindicatos, indo de encontro à linha constitucional, já que o princípio da agregação é o que orienta, historicamente, a criação de sindicatos, visando o desenvolvimento e a expansão destes.

A contribuição sindical obrigatória, mantida pela Constituição Federal em seu artigo 8º,

<sup>54</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 142, 2017.

<sup>55</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 142 e 143.

inciso IV<sup>57</sup>, se mostra um obstáculo para a efetivação da representatividade e legitimidade dos sindicatos perante os trabalhadores, acentuando o já existente problema relativo ao desmembramento sindical no Brasil, sendo um resquício do sistema corporativista existente na Itália fascista. Acerca de tal tema, cabe ressaltar o verbete da súmula-vinculante nº 40 do Supremo Tribunal Federal, corroborando o que foi apontado: “a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.”, ainda, no mesmo sentido, colaciona-se a Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC do Tribunal Superior do Trabalho:

**17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) - DEJT divulgado em 25.08.2014**  
As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. (disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_01.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html)).

Cercado por todo este cenário, o Direito do Trabalho, em essência, busca dirimir os conflitos criados pela técnica e assegurar ao trabalhador as – ainda pequenas – garantias conquistadas ao longo da história, além de ter como pretensão, especialmente, a harmonização com os preceitos e objetivos da Constituição Federal de 1988, atuando como instrumento de equilíbrio social.

#### **1.4 A posição do trabalhador no contexto do Direito do Trabalho**

A partir da exposição realizada até este ponto, resta claro que o Direito do Trabalho, desde sua gênese, conserva características ambíguas, sendo ao mesmo tempo fruto de conquista dos trabalhadores e concessão controlada dos empregadores.

Ao longo do tempo, os empregadores habituados a sempre hiperexplorar os

---

<sup>57</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; (...).

trabalhadores – assentados na ideologia do liberalismo – passaram a entender, após momento de choque e resistência, que era necessário ceder alguns Direitos para conter uma possível reação em cadeia que dificilmente seria contida, como aponta o doutor Rodrigo de Lacerda Carelli, “perceberam a necessidade de que fossem<sup>58</sup> ‘cedidos os anéis para não perderem o dedo<sup>59</sup>’”. O Direito do Trabalho, entre os séculos XIX e XX, veio como meio de legitimação da exploração da mão de obra e como limite à de que forma se daria tal exploração.

A descoberta de que, para a acumulação de riqueza, era essencial apoderar-se do fruto do trabalho das outras pessoas, acumulando-os, revolucionou o mundo. As tribos passaram a perceber que era mais útil transformar em escravos os inimigos capturados em batalhas do que matá-los. Já durante a idade média, tal forma de exploração foi convertida em servidão, por ser mais rentável aos senhores feudais, uma vez que os trabalhadores eram transformados em devedores de obrigações. Assim pensaram os capitalistas brasileiros ao transformar escravos em trabalhadores livres, se livrando dos altos gastos de manutenção destes e tornando-os responsáveis por suprir suas necessidades e manter suas famílias com um valor fixo que recebiam, e da mesma forma ocorreu a substituição da servidão pelo trabalho livre, uma vez que, como destaca Rodrigo de Lacerda Carelli, houve “simples adaptação à nova organização econômico-social trazida pela Revolução Industrial, pois não havia como reproduzir nas cidades e nas fábricas a organização feudal ou o sistema de manufaturas”<sup>60</sup>.

Esta mudança estrutural da forma de exploração da mão de obra ao longo do tempo culminou no liberalismo, que define o ser humano livre como aquele que vende, para terceiro, sua força de trabalho e o comprador a utiliza em sua atividade econômica. Todavia, esta definição de liberdade resta contraditória quando da análise dos resultados gerados pela exploração do trabalho livre, uma vez que, ao contrário do que se acreditava, o trabalhador era obrigado a laborar nas condições exclusivamente definidas pelo empregador, numa clara imposição das vontades deste último, em um sistema de, como definido por Rodrigo de L. Carelli, opressão livre.

---

<sup>58</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; *A terceirização no século XXI. Revista TST*, Brasília, volume 79, nº 4, outubro/dezembro 2013, p. 233.

<sup>59</sup> RAMOS FILHO, Wilson. *Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012, apud CARELLI, Rodrigo de Lacerda, p. 233, out/dez 2013.

<sup>60</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; *A terceirização no século XXI. Revista TST*, Brasília, volume 79, nº 4, outubro/dezembro 2013, p. 234.

O liberalismo pregava a exploração do trabalhador sem garantias de subsistência ou de condições mínimas de moradia, trabalho e vida. Levou-se, assim, à hipereexploração do empregado, que não recebia amparo algum, sendo abandonado à sua própria sorte. Por óbvio, era impossível que tal modelo se mantivesse.

Tal panorama fez com que os trabalhadores se unissem e se organizassem, passando a questionar a exploração à qual eram submetidos. Por isso, observando tal movimento e se preocupando com as consequências, algumas nações – espelhando-se na Inglaterra, a mais liberal – iniciaram a regulação da exploração, regulando a concorrência e criando normas básicas a serem seguidas pelos empresários, garantindo padrões mínimos de condições para salvar o sistema da iminente falência.

Nasce então o trabalho subordinado, substituindo o trabalho livre e se firmando como a nova forma de sujeição do trabalhador à organização da atividade produtiva. Nesta nova forma de exploração de mão de obra, há limitações no que tange a venda, pelo trabalhador, de sua força de trabalho, mesmo este sendo considerado livre.

Como contrapartida à regulação da nova forma de exploração para legitimação desta, a apropriação do resultado do trabalho se daria mediante pagamento de valor tarifado e o risco econômico seria suportado pelo titular da atividade, ou seja, pelo empregador, de forma que ele deveria pagar o valor tarifado ao empregado independente do sucesso do negócio. Ainda, cumpre ressaltar que o próprio Direito do Trabalho trouxe a figura da subordinação, reconhecendo a sujeição do trabalhador, mas restringindo a exploração por ele suportada.

Por estes mecanismos foram criadas melhores condições laborais e de vida, ficando claro o papel do Direito do Trabalho como o legitimador do sistema, que atua como meio para atingir o equilíbrio na sujeição do empregado ao empregador no âmbito da produção econômica concorrencial capitalista.

Um ponto essencial a ser elucidado é que o empregador detém um poder que é proveniente da disparidade de forças intrínseca à relação de trabalho, sendo este independente de previsão no ordenamento jurídico. O Direito do Trabalho ao conferir direitos ao empregado e abalizar, em alguns casos, a atuação do empregador, em suma, está buscando reduzir a enorme



desigualdade de forças própria desta relação, limitando o poder de exploração que é inerente ao empregador.

Por exemplo, ao atuar limitando e regulando a jornada de trabalho, o Direito do Trabalho atua como instrumento para barrar a hiperexploração que ocorreria em um universo em que a força do explorador da mão de obra prevalecesse todas as vezes, não permitindo a existência de uma situação de crueldade com o trabalhador, que poderia ser obrigado a trabalhar exaustivamente sem tal mecanismo, gerando impactos irreparáveis em sua saúde, sua vida social e lazer.

Além da clara função civilizatória do Direito do Trabalho, há o objetivo de humanização no que concerne a busca pela emancipação do indivíduo e pela justiça social. Desta forma, o trabalhador coloca seu tempo à disposição do empregador e, em contrapartida, recebe do Direito do Trabalho a promessa de tutela civilizatória e humanista e o empregador incumbe-se a reconhecer a subordinação do empregado à seu interesse e se submete aos limites impostos a exploração da mão de obra, em especial no que tange o tempo do trabalhador à sua disposição, a retribuição econômica, a forma de exploração, a dispensa do trabalhador e a proteção do corpo e da mente do trabalhador no local onde labora. Se este pacto não for respeitado, ocorre o desequilíbrio social e o Direito do Trabalho é o instrumento para reestabelecer a harmonia, pois tal abalo pode gerar movimentações sociais de resultados imprevisíveis.

Em essência, a relação de emprego decorre da exploração do trabalhador “livre”, sendo que este, por meio de contrato, vende sua força de trabalho – e seu tempo – por um preço, normalmente determinado pelo empregador dentro dos limites legais impostos, comprometendo-se a laborar em determinada atividade. Já a atividade econômica nada mais é do que a coordenação de recursos para a produção ou circulação de bens e serviços, realizada pelo empresário no âmbito da sociedade capitalista.

Há três elementos essenciais para a construção econômica da sociedade, segundo Hobsbawm<sup>61</sup>: a separação entre aqueles que detêm o capital e aqueles que possuem apenas a força laboral que é vendida por salários, a aplicação da mão de obra com maquinário e

---

<sup>61</sup> HOBBSAWM, Eric. *Industry and empire: the birth of the Industrial Revolution*. New York: the New Press, 1999. p. 44, apud CARELLI, Rodrigo de Lacerda, 2013, p. 238.

tecnologia e, por fim, a dominação da busca dos capitalistas pelo lucro e acumulação.

Ressalte-se que a relação entre empregado e empregador ocorre no mundo fático, independente de previsão legal, sendo que o Direito do Trabalho apenas analisou tal relação e trouxe as características para o Direito, buscando criar requisitos que limitem a exploração do trabalhador. Levando em consideração o dinamismo intrínseco à sociedade, o Direito do Trabalho, sendo uma expressão jurídica de um acontecimento do mundo fático, tem uma tendência expansiva, sempre se alterando para abarcar novas modalidades de trabalho que despoem no bojo da comunidade e mereçam sua tutela. Isso ocorre, pois, a natureza da divisão entre trabalhadores e os detentores do meio da produção não se modificou, o que se altera é apenas a forma de sua expressão.

A subordinação presente na relação de emprego – que é fenômeno social – recebe o adjetivo jurídica por ser prevista e legitimada pelo ordenamento jurídico. Por isso, o Direito do Trabalho delimita as características deste elemento e o organiza, podendo, a qualquer momento, modifica-las de modo que permita um aprimoramento da tutela ao trabalhador, recuperando o equilíbrio. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho definiu, em sua Recomendação de nº 189:

1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.
2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.<sup>62</sup>

---

62

Disponível

em

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312527:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312527:NO). Tradução: 1. Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho. 2. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho devem ser definidas por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho.

O Direito do Trabalho se estrutura com base na diferenciação social, econômica e política entre as partes de sua relação central. O empregador age como ser coletivo, socioeconômico e político, sendo que sua atuação, ainda que no âmbito de sua sociedade empresarial, tem repercussão em toda a comunidade. Já o trabalhador, ser individual, como regra, não é capaz de agir, isoladamente, de modo a gerar impacto na sociedade.

Como já visto, é desse desequilíbrio de forças no mundo fático que emerge um Direito do Trabalho que visa proteger o trabalhador, caracterizado por normas e mecanismos que buscam retomar o equilíbrio, através do Direito, a relação desigual existente no cotidiano das relações de emprego.

## **1.5 Exposição dos princípios do Direito do Trabalho**

Para a percepção ampla do ramo justralhista é essencial breve análise de seus princípios específicos. Destaca-se que o Direito Coletivo é responsável por produzir um rico universo de normas jurídicas, influenciando, diretamente, o Direito Individual, uma vez que substancializa as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, que compõe sua estrutura normativa. A Constituição Federal de 1988<sup>63</sup> e a Lei nº 13.467/2017<sup>64</sup> - doravante também denominada Reforma Trabalhista – ampliaram, sobremaneira, as possibilidades de criação conferidas ao Direito Coletivo, aumentando a relevância da análise dos parâmetros e finalidades de convivência e equilíbrio entre as normas autônomas negociadas e as normas heterônomas clássicas do sistema jurídico.

A medida que há o desenvolvimento do Direito do Trabalho, novos princípios especiais são criados, entretanto, nove princípios se sobressaem no contexto do Direito Individual do Trabalho, formando o núcleo basilar, quais sejam: da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial, da

---

<sup>63</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

<sup>64</sup> BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

primazia da realidade sobre a forma e da continuidade da relação de emprego<sup>65</sup>. Estes, não apenas trazem, em seu cerne, a função teleológica do Direito do Trabalho, como também se aplicam de forma ampliada e generalizada a todo conjunto justralhista, sem serem incompatíveis com os princípios gerais do Direito, sendo, portanto, essenciais à própria noção do Direito do Trabalho quando analisado em seu contexto histórico.

O princípio da proteção destaca que o Direito do Trabalho se estrutura de modo a proteger a parte mais hipossuficiente da relação trabalhista, o trabalhador, visando reduzir, no plano jurídico, o desequilíbrio de forças intrínseco ao contrato de trabalho. Neste sentido, resta claro que este ramo jurídico possui normas essencialmente protetivas, tutelando os interesses do trabalhador, além de princípios e presunções que caminham de encontro a este objetivo, buscando corrigir a diferença social prática. O escopo de tutela do empregado abrange quase todos – senão a totalidade – os princípios especiais, sendo que o próprio Direito do Trabalho se justifica, histórica e cientificamente, por este objetivo de reequilíbrio, portanto, tal princípio é essencial e influencia toda a estrutura deste ramo jurídico.

Quando da elaboração das normas, caso ocorra confronto entre regras concorrentes, ou durante a interpretação das leis, o operador do direito deve sempre buscar a norma mais favorável ao trabalhador em homenagem ao princípio da norma mais favorável, de modo que este atua em três dimensões do Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante, como propõe Amauri Mascaro Nascimento, em sua obra *Iniciação ao Direito do Trabalho* (LTr, 1991, p. 68-69. Apud DELGADO, Maurício Godinho, 2017, p. 215).

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas determina que o regras imperativas prevalecem em relação as regras dispositivas. Desse modo, as regras justralhistas são fundamentalmente imperativas, não podendo ter a aplicação afastada por simples desejo das partes. Aqui há restrição à autonomia da vontade das partes como meio de propiciar a eficácia das garantias fundamentais do empregado, levando em conta o desequilíbrio de forças do contrato de trabalho.

O trabalhador, pela simples expressão de seu desejo, não pode abrir mão da tutela conferida pelas normas justralhistas e tal impedimento se expressa no princípio da

---

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. LTr, São Paulo, 2017. p. 213.

indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Este é um dos mecanismos essenciais na busca por equilibrar a relação de trabalho, por meio da restrição da autonomia do obreiro, se atenua a inevitável restrição de vontade que este sofreria pela atuação do empregador.

Durante a vigência do contrato de trabalho, caracterizam-se direito adquirido (artigo 5º, XXXVI, CRFB/88<sup>66</sup>) – não podendo, portanto, ser prejudicado – as cláusulas contratuais mais vantajosas ao trabalhador e caso haja confronto entre cláusulas contratuais distintas, haverá preponderância da mais favorável ao empregador, devido à aplicação do princípio da condição mais benéfica. Cumpre ressaltar que a CLT, em seu artigo 468<sup>67</sup> e a jurisprudência trabalhista, por meio do verbete da súmula 51, I, do TST<sup>68</sup>, permitem que haja supressão de cláusulas contratuais benéficas desde que haja uma cláusula posterior mais favorável, sendo que qualquer alteração do contrato ou regulamento que seja menos vantajosa não atingirá o direito adquirido pela cláusula anterior.

Inspirado no princípio geral civilista da inalterabilidade dos contratos, traduzido na expressão *pacta sunt servanda*<sup>69</sup>, o princípio específico da inalterabilidade contratual lesiva, fomenta alterações contratuais, desde que sejam benéficas ao trabalhador, e barra alterações desfavoráveis, destacando-se que nem mesmo a ocorrência de modificações fáticas durante o contrato de trabalho que provoquem desequilíbrio contratual possibilitam alteração lesiva, uma vez que os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador, independentemente do prejuízo causado, conforme art. 2º, *caput* da CLT<sup>70</sup>. Tal princípio não é absoluto, de modo que a proibição à alteração lesiva não abrange o *jus variandi ordinário*, ou

---

<sup>66</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (...).

<sup>67</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

<sup>68</sup> NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973).

<sup>69</sup> “Os pactos devem ser cumpridos”

<sup>70</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

seja, alterações de menor importância que não atingem efetivamente o contrato<sup>71</sup>, há também a possibilidade de alteração por norma coletiva negociada, como no artigo 7º, inciso VI da CRFB/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Ressalte-se ainda que tal princípio traz uma especificidade, mesmo que haja alteração subjetiva de empregador no contrato, não é permitida a alteração lesiva das cláusulas contratuais no que tange direitos e obrigações, tal fenômeno recebe o nome de sucessão trabalhista.

O princípio da intangibilidade salarial protege o valor, o montante e a disponibilidade da verba recebida, à título de salário, pelo empregado em função de seu caráter alimentar, uma vez que, partindo da inferência de que a pessoa física aprovisionará seu sustento e o de sua família com o valor recebido por seu trabalho, este se destina ao atendimento das necessidades essenciais do ser humano, portanto, tal princípio é um dos reflexos do princípio da dignidade da pessoa humana e um dos meios de realizá-lo. Desta forma, por este princípio, impede-se mudanças que causem a redução do valor do salário, alterações contratuais e normativas que reduzam o salário, práticas que prejudiquem o montante salarial e prevalência dos interesses de credores do empregado ou do empregador. Destaca que é permitida a flexibilização de tal princípio por meio de negociação coletiva, ainda, a própria norma trabalhista excepciona tal garantia – artigo 462, CLT<sup>72</sup> e além disso, há, por exemplo, a possibilidade de penhora em caso de prestação alimentícia.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma determina que caso haja assimetria entre a vontade manifestada pelas partes quando da confecção do contrato e a prática efetivada durante a prestação do serviço, a primeira será preterida em face da segunda, sendo um verdadeiro mecanismo de busca da verdade real em uma situação de lide trabalhista, atentando-se para o fato de que não basta a previsão contratual de uma condição ou direito, mas sim o que

---

<sup>71</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. LTr, São Paulo, 2017. p. 219.

<sup>72</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (...).

é efetivado entre as partes na prática.

É juridicamente relevante que o empregado seja inserido na dinâmica empresarial, criando vínculos, pois é apenas por meio desta integração que o Direito do Trabalho poderá ter seu objetivo teleológico cumprido, ou seja, serão garantidas melhores condições de pactuação e gerenciamento de forças em determinada sociedade, de modo a tutelar com maior efetividade o empregado. O princípio da continuidade da relação de emprego, que respalda tal entendimento, gera diretamente três pontos de melhora para o trabalhador: há elevação nos direitos trabalhistas, seja por desenvolvimento das normas, pela negociação coletiva ou por conquistas contratuais, como promoções ou benefícios em decorrência de seu tempo de serviço; o maior investimento educacional e profissional por parte do empregador tende a ocorrer em contratos mais extensos e contratos de longa duração permitem que o trabalhador tenha mais segurança, econômica e juridicamente, podendo se impor nas demais relações econômicas na sociedade.

Por fim, resta claro que o Direito do Trabalho exprime, em seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que é o caminho para todo o sistema jurídico, qual seja, a melhoria das condições de contratação de força de trabalho no contexto social e econômico, sendo este objetivo a justificativa histórica e humanística de tal ramo jurídico. Tal função busca cumprir o fim democrático e inclusivo da desmercantilização da força de trabalho no capitalismo, restringindo a livre imposição da força do empregador no mercado de trabalho e na forma de prestação dos serviços, uma vez que, como defende Rodrigo de Lacerda Carelli, “O trabalho não é uma mercadoria. Não existe força de trabalho, o que existe é um ser humano que trabalha”. Assim, o Direito do Trabalho é um dos meios mais eficaz de balizamento e redução das distorções socioeconômicas próprias do sistema capitalista, além de ser a forma mais importante de gestão da relação de poder mais essencial da sociedade contemporânea, a relação de emprego.

## **1.6 A relação de emprego**

A relação jurídica engloba a relação de trabalho e a relação de emprego, ou seja, ambas são o reflexo, no Direito, de uma situação ocorrida no mundo fático, por meio da atribuição de um direito subjetivo a uma pessoa, gerando a imposição à outra pessoa de um dever, desta

forma, a estrutura é construída por sujeitos, objetos, garantia e causa.

Cumpre inicialmente distinguir a relação de emprego da relação de trabalho. A segunda engloba todas as relações jurídicas que possuem uma obrigação de fazer materializada em trabalho humano, ou seja, é relativa a todos os modos de contratação de labor admitidas, como, por exemplo, a relação de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, entre outras formas de prestação de serviço, sendo, portanto, o gênero que abarca todas as formas de pactuação de labor. Já o vínculo empregatício, enquanto trabalho livre e subordinado, é a relação jurídica mais usual e importante entre todas as formas de relação de trabalho existentes na atualidade.

Mister apresentar, em síntese, o poder diretivo do empregador, que se trata da forma como a autoridade do empregador é exteriorizada. Este se consubstancia em prerrogativas do empregador no que tange a organização da estrutura e do espaço da sociedade empresária, abrangendo, inclusive, o processo de produção adotado na empresa e facultando ao empresário a orientação técnico-administrativa aos seus empregados relativas ao cumprimento das obrigações, que devem ser observadas por estes. Existem três correntes que se destinam a demonstrar o fundamento deste poder, a teoria da propriedade privada, a teoria institucional e teoria contratual<sup>73</sup>. A primeira corrente afirma que o poder diretivo decorre do fato de o empresário ser o proprietário da empresa. A segunda baseia-se na concepção institucional ou comunitária da empresa, demonstrando-se menos um caráter jurídico e sim um caráter político social. A teoria contratual, mais coerente, destaca que o poder diretivo nasce do contrato de trabalho, uma vez que é decorrência direta do ajuste entre empregado e empregador, imputando ao empregador a responsabilidade de organizar e disciplinar a prestação de serviços, sob a ótica de empresa capitalista ou de empresa socializada.<sup>74</sup>

A relação empregatícia, enquanto fenômeno sóciojurídico, pressupõe a existência de um contrato de trabalho e tem sua gênese, exclusivamente, com a presença de fatores em um contexto social ou interpessoal. Cinco são esses elementos fático-jurídicos: prestação do trabalho por pessoa física à um empregador, a natureza não eventual do serviço, pessoalidade do trabalhador, prestação sob subordinação ao tomador de serviços e remuneração do trabalho

---

<sup>73</sup>Barros, Alice Monteiro De. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 386.

<sup>74</sup> Idem.



a ser executado.

Tais elementos, que recebem o nome de pressupostos por parte da doutrina, estão presentes na CLT em dois artigos, que devem ser lidos de forma combinada:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(...)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Tais elementos ocorrem no mundo fático independentemente de tutela jurídica, entretanto, em função da relevância sociojurídica, são captados pelo universo jurídico, que confere efeitos a eles. Portanto, não é qualquer relação jurídica que atrai a tutela do Direito do Trabalho, mas sim apenas as que possuem todos os elementos fático-jurídicos supracitados.

A relação de emprego é a categoria básica do Direito do Trabalho – como sistema jurídico organizado – podendo ser conceituada como o vínculo que estabelece a subordinação do trabalhador ao empregador, sendo esta a parte que detém o poder diretivo. O contrato de trabalho subordinado, conceituado no artigo 442 da CLT<sup>75</sup>, é o núcleo de elaboração do Direito do Trabalho brasileiro, assim como em outras nações, e é ele que delimita o caminho relativo à proteção legal, sendo a subordinação jurídica o que distingue o contrato de trabalho de todos os outros contratos do universo jurídico.

O trabalho livre subordinado que nasce da relação de emprego permitiu ao empregador aproveitar ao máximo a inteligência, emoção e a criatividade humanas, integrando o trabalhador ao sistema de produção, fomentando, ao máximo, a geração de bens e serviços. A combinação da liberdade pessoal conferida ao empregado e o exercício do poder de direção pelo empregador permitiu, ao capitalismo, distanciar dos modos de produção utilizados nos períodos históricos anteriores e intensificar a lógica produtiva, sistematizada e objetivada do ser humano.

### **1.6.1 Subordinação Jurídica**

---

<sup>75</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

A subordinação, que tem como origem etimológica o vocábulo *sub-ordinare*<sup>76</sup>, é um dos elementos caracterizadores da relação de emprego. A doutrina passou a utilizar os termos dependência ou subordinação no século XIX para distinguir a relação de emprego das outras formas de relação de produção. Destaque-se que a subordinação jurídica deriva do contrato de trabalho, apesar de ter sido gerada pela diferença de forças existente na sociedade capitalista moderna. Todavia, antigas correntes doutrinárias não percebendo o caráter jurídico da subordinação, a entendiam como dependência – cunho claramente subjetivo – ora técnica, ora econômica e ora social<sup>77</sup>.

A subordinação técnica trazia o empregador como monopolizador do conhecimento técnico, estando em posição de comandar a parte técnica dos seus subordinados durante o processo de produção. Entretanto, para que haja subordinação não é necessário que ocorra tal orientação, uma vez que é possível que o empregador receba auxílio de técnicos durante a execução da atividade, ademais, atualmente o empregador adquire e protege sua tecnologia com instrumentos jurídicos, não sendo necessário expertise em tal objeto, contratando seus funcionários exatamente pelo saber destes. Desta forma, a produção é realizada por intermédio dos trabalhadores especializados e estes são subordinados, sem que o empregador necessariamente absorva seus conhecimentos.

A dependência econômica leva em consideração a condição de hipossuficiente do trabalhador, destacando que o salário é imprescindível para que ele possa sobreviver, além de ter se baseado em uma hierarquia rígida, em que o empregador figura no ponto mais elevado, de modo que a relação de emprego seria uma projeção dessa diferença econômica entre o empregador e o empregado. Todavia, tal critério sofre críticas por se passear em conceito extrajurídico, uma vez que é possível que o empregado tenha uma capacidade financeira elevada e não precise do salário para se sustentar, além de ser incapaz de explicar a ligação entre a assimetria e a subordinação.

O critério da subordinação social, deveras inadequado, consubstancia-se em uma confluência dos critérios da subordinação econômica e técnica. Baseia-se na ideia de que o

---

<sup>76</sup> Barros, Alice Monteiro De. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 176.

<sup>77</sup> Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. P. 325.

empregado necessita, para viver, do trabalho que lhe dá o empregador, devendo obedecê-lo. Todavia, este não faz uma análise jurídica acerca da autorização conferida ao empregador para dar ordens e quais os limites desta.

Por fim, reitera-se que o critério aceito na doutrina e jurisprudência é o da subordinação jurídica, definido como o compromisso assumido pelo empregado, em função do contrato de trabalho, de acolher o poder diretivo do empregador no que tange a forma de prestação de serviços, limitando sua autonomia da vontade. Tal dependência recebe o adjetivo de jurídica pois o ordenamento jurídico cria e legitima a possibilidade do empregador de intervir na atividade do empregado, fiscalizando-a, dando ordens, comandando-a e dirigindo-a, cabendo destacar que há variação do grau de subordinação que incide na prestação do trabalho.

A subordinação, no ramo justralhista, recai sobre a forma como é realizada a prestação do serviço e não sobre a figura do trabalhador, ou seja, se trata de um vínculo objetivo<sup>78</sup>. Portanto, a visão subjetiva de tal instituto, a possibilidade de o empregado estar em um estado de sujeição no que tange sua pessoa, é incorreta. Infelizmente, cumpre pontuar que no mundo fático é comum que ocorra a subordinação subjetiva, todavia ela não é suficiente para definir o conceito e a dinâmica da relação de subordinação, uma vez que, por exemplo, não compreende o vínculo de subordinação e a sua forma de ocorrência do caso de trabalhadores intelectuais e altos empregados.

Cabe destacar que alguns autores, como Alice Monteiro de Barros<sup>79</sup>, discordam da superação do vínculo subjetivo no que tange a subordinação jurídica. Afirmam que a subordinação objetiva não pode ser aceita único critério a ensejar a existência de uma relação empregatícia, de forma a ser uma relação intersubjetiva, portanto não isenta de conotações pessoais. A jurisprudência inglesa considera essencial ater-se ao direito residual de controle, presente na possibilidade de imposição de sanção ao empregado. Ademais, neste sentido, a jurisprudência italiana afirma que a subordinação objetiva pode ocorrer nos casos de trabalho autônomo, corroborando a tese de que esta é insuficiente para a caracterização do vínculo de emprego.

---

<sup>78</sup> Idem.

<sup>79</sup> Barros, Alice Monteiro De. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 177.

Entretanto, é dominante no direito do trabalho a visão de que não é possível que o empregador, no exercício de seu poder diretivo, se valha de recursos de matriz subjetivista. Desta forma, a expressão “sob dependência deste” presente no artigo 3º da CLT<sup>80</sup> é interpretada como mediante subordinação.

As mudanças ocorridas no mundo fático e os novos entendimentos no âmbito do Direito do Trabalho atingem diretamente a subordinação, fazendo com que, nos últimos dois séculos, esta sofra ajustes e adequações. Desta forma, três dimensões se destacam e convivem harmonicamente: clássica, objetiva e estrutural.

A subordinação clássica é a que tem gênese no contrato de trabalho, de forma que o empregado se compromete a acatar o poder de direção do empregador em relação à execução da produção. É a dimensão de subordinação que substituiu o regime de servidão na Europa, se espalhando nos séculos seguintes e, atualmente, segue como a forma mais comum de subordinação.

A dimensão objetiva se consubstancia na incorporação do empregado ao empreendimento do empregador. Tal visão, como destaca Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, prende a subordinação à relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, harmonizando a atuação do empregado com a empresa e recebendo os estímulos de seus movimentos<sup>81</sup>, desta forma, nesta dimensão é essencial que se defina qual é o nível de envolvimento do trabalhador nos objetivos empresariais para que se defina o grau de subordinação do caso concreto.

Já a subordinação estrutural é definida pela integração do trabalhador na dinâmica de organização da atividade econômica, de forma a ser indiferente o recebimento de ordens diretas. Aqui não importa se o empregado está compatibilizado com os objetivos empresariais ou se recebe ordens diretas, mas sim a vinculação estrutural do empregado ao funcionamento da empresa.

---

<sup>80</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>81</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235 apud DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

Por meio da coordenação destas dimensões de subordinação, são ultrapassados os obstáculos de enquadramento de novas formas de labor à relação empregatícia, de modo a efetivar o caráter expansionista do Direito do Trabalho, restando claro o caráter adaptativo deste ramo jurídico. Com este escopo, a Lei nº 12.551/2011 alterou a redação do artigo 6º da CLT, introduzindo, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, nivelando-as à subordinação clássica para o fim de caracterização de relação empregatícia, como a seguir colacionado:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

## **2. EXPOSIÇÃO DAS MUDANÇAS PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

Durante a história, as relações trabalhistas passaram por diversos momentos de crise e transformação, como foi destacado no título anterior. Atualmente, o Direito do Trabalho enfrenta uma tendência de flexibilização e desregulamentação.

A flexibilização trabalhista é, em síntese, a possibilidade – por lei ou norma coletiva – de atenuar a característica imperativa das normas trabalhistas, de modo a minorar a extensão de seus efeitos, podendo ser heterônoma (quando resultante de permissão constitucional ou legal) ou autônoma (quando advinda de acordo ou convenção coletiva de trabalho).<sup>82</sup>

Por óbvio, a flexibilização heterônoma encontra limite na Constituição da República, uma vez que a norma legal não pode afrontar dispositivos constitucionais, em homenagem à hierarquia das normas. Já a flexibilização autônoma, referente à mitigação da regra legal abstrata por meio de negociação coletiva, não podendo ultrapassar as barreiras da Constituição Federal e do disposto na legislação estatal.

Já a desregulamentação trabalhista diz respeito à retirada, por meio de lei, da proteção normativa clássica no que tange determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, criando nova forma de regência normativa<sup>83</sup>. O que ocorre é o fomento a outros tipos de contratação de labor menos protecionistas e interventivas, afastando a incidência do Direito do Trabalho em certas relações socioeconômicas.

A forma mais comum de ocorrência deste fenômeno é quando uma lei cria uma exceção ao caráter imperativo da normatização trabalhista clássica. Assim, é instituída a exploração de formas de trabalho humano sem a devida tutela do Direito do Trabalho, reduzindo drasticamente as proteções e garantias ao trabalhador.

---

<sup>82</sup> Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 67.

<sup>83</sup> Idem, p. 70.

Estes dois mecanismos tiveram força no período de crise do Direito do Trabalho, desencadeado ao final de 1970, quando ocorreu a estruturação do liberalismo no Ocidente como a nova hegemonia político-cultural<sup>84</sup>, se estendendo por algumas décadas. Alegava-se que o Direito do Trabalho criava entraves ao desenvolvimento econômico social e sua livre gestão, obstaculizando a produtividade e a concorrência empresarial, uma vez que era muito rígido e não permitia que as sociedades empresárias se adequassem ao mercado turbulento. A década de 90 abandonou a ideia de Estado garantidor do Bem-Estar Social, que prevaleceu durante longo período no século XX, adotando uma política neoliberal, deixando esmorecer a saúde, educação, segurança pública e previdência, enquanto as medidas econômicas adotadas enrobusteciam os grandes grupos empresariais e levavam à falência as pequenas e médias sociedades econômicas.

Diante deste panorama, surgiram normas e interpretações que buscavam conter a gestão da força de trabalho, criando mecanismos que atendessem o capitalismo e suas necessidades econômicas. Como resultado desta desastrosa experiência, houve a precarização em massa das condições de trabalho e uma maior concentração de renda.

Em experiências contemporâneas tais correntes asserções voltaram a ganhar força. A crise de 2008, provocada pelo colapso do sistema financeiro e imobiliário dos Estados Unidos da América em função da especulação, atingindo todo o sistema bancário daquele país e gerando graves reflexos em todo o mundo que colocaram em pauta, especialmente na Europa, as teses da desregulamentação e flexibilização trabalhistas. No Brasil, por sua vez, foi em 2016 que tais proposições retornaram com alarde, sendo que os argumentos seguem os mesmos desde os primórdios.

Seguindo esta tendência, a lei 13.467/2017<sup>85</sup>, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista – como será doravante denominada – foi aprovada, tendo sido publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017 e, como apresentou período de *vacatio legis* de 120 dias, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. Além de alterar mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>86</sup>, modificou, criou e extinguiu diversos elementos,

---

<sup>84</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p.71.

<sup>85</sup> BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

<sup>86</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm).

causando as mais diversas reações na população e nos operadores do Direito, sendo alvo de inúmeras críticas.

Este título do presente trabalho será responsável por apresentar algumas mudanças que influenciaram, diretamente, a hipossuficiência do trabalhador, exclusivamente no que tange a concessão do direito de “negociar” com o empregador de forma individual. A análise e a crítica de tais mudanças serão apresentadas no próximo título.

## **2.1 Compensação Da Jornada De Trabalho Pelo Regime Do Banco De Horas**

A duração do trabalho é regulada pelo Direito do Trabalho de modo a tutelar a integridade física e psíquica do trabalhador, evitando que ele seja exposto à fadiga extrema. Longas jornadas estão associadas a diversas patologias, ainda que a função não seja exercida em ambiente insalubre, como o estresse, causado em decorrência do desgaste suportado pelo organismo, o que pode gerar doenças coronárias e úlceras<sup>87</sup>, além de aumentar a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e a rotatividade da mão de obra.

Além do fundamento biológico, a longa duração do trabalho reduz o rendimento do trabalhador e a qualidade no exercício de sua função e, ainda, o empregado necessita desta regulação para proteção de sua vida social, para que possa conviver com a sociedade e dispor de momentos de lazer.

A jornada de trabalho, prevista no artigo 4º, *caput*, da CLT<sup>88</sup>, normalmente possui oito horas, ou seja, 44 horas semanais. O que exceder tal limite é computado como hora extraordinária, uma vez que está sendo exercido trabalho em sobretempo à jornada normal do empregado.

O trabalho exercido em sobretempo pode ser compensado, como se depreende da leitura

---

<sup>87</sup> *El trabajo en el mundo*. Ginebra: OIT, 1993, v. 6, p. 83. Apud BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016, ed. 10, p.436.

<sup>88</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.



do artigo 59, §2º da CLT, sendo que, em seu texto original<sup>89</sup>, era exigido o acordo ou convenção coletiva para que o excesso de horas laboradas em um dia acarretasse diminuição proporcional no outro dia, de maneira que não excedesse o limite semanal e não ultrapassasse 10 horas por dia.

A Medida Provisória nº 2.164-41<sup>90</sup> - responsável pela redação atual do §2º supracitado

—

§ 2º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

instituiu o chamado banco de horas, permitindo, por meio de acordo ou convenção coletiva, que o sobretempo laborado em um dia fosse reduzido em outro dia, não excedendo, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho, nem ultrapassando o limite de 10 horas no dia.

A lei 13.467/2017 criou o §5º no artigo 59 da CLT, criando a possibilidade de elaboração de banco de horas individual, conforme colacionado:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

## **2.2 Supressão do Intervalo para Refeição e Descanso no Regime de 12x36 Horas de Trabalho**

Durante a jornada de trabalho, ocorrem períodos de descanso, que nada mais são do que

---

<sup>89</sup> Redação original: § 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias). Disponível em [http://www.sato.adm.br/guiadp/BcoCLT/banco\\_de\\_dados\\_clt\\_art\\_059.htm](http://www.sato.adm.br/guiadp/BcoCLT/banco_de_dados_clt_art_059.htm).

<sup>90</sup> BRASIL. *Medida Provisória nº 2.164-41*, de 24 de agosto de 2001. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm).

lapsos temporais em que o trabalhador irá parar a prestação de serviço e a sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperar suas energias. Como previsto no artigo 71 da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994).

Ademais, a jurisprudência do TST já havia pacificado o entendimento de que é possível, excepcionalmente, haver a jornada de 12 horas de labor por 36 horas de descanso, prevista em lei ou exclusivamente ajustada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Algumas profissões adotaram tal jornada, como os bombeiros civis (Lei nº 11.901/2009<sup>91</sup>), motoristas (Lei nº 13.103/2015<sup>92</sup>) e domésticos (Lei Complementar nº 150/2015<sup>93</sup>).

A reforma trabalhista criou o artigo 59-A na CLT, oficializando a jornada 12x36, admitindo acordo individual para supressão de intervalo para refeição e descanso, como colacionado:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e

<sup>91</sup> BRASIL. *Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009.* Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/11901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/11901.htm).

<sup>92</sup> BRASIL, *Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015.* Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113103.htm).

<sup>93</sup> BRASIL, *Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015.* Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm).

alimentação.

Ainda, inseriu um parágrafo único no artigo 60 da CLT<sup>94</sup>, retirando a necessidade de autorização prévia das autoridades competentes em matéria de higiene de trabalho ou do sindicado para labor em atividades insalubres em jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

## 2.3 Trabalhadores Hipersuficientes

Ao artigo 444 da CLT que trata da estipulação de cláusulas e condições de trabalho, a reforma trabalhista adicionou um parágrafo único:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

Criando a figura do trabalhador hipersuficiente, que é aquele que possui diploma de nível superior e recebe salário igual ou maior do que o dobro do teto previdenciário, que correspondia a pouco mais de R\$ 11.000 na época da publicação da lei. Cabe ressaltar que deve haver interpretação restritiva no tocante ao valor, de modo que o salário-base deve ser o utilizado para tal conta.

Para estes empregados, haverá a livre estipulação com o empregador, gozando da mesma eficácia legal dos instrumentos coletivos e de forma preponderante a estes. Ademais, cabe ressaltar que essa livre pactuação é válida inclusive para as hipóteses criadas pelo artigo 611-A:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

---

<sup>94</sup> BRASIL, *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Além disso, os trabalhadores que recebam mais do que o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência, poderão acordar, em seu contrato de trabalho, que a arbitragem seja utilizada para resolução de eventuais conflitos, por meio da cláusula compromissória de arbitragem, ressaltando-se que não há, neste artigo, exigência de diploma de ensino superior, como se depreende da leitura do artigo 507-A, criado pela reforma:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

O Projeto de Lei 6.787/2106, que daria origem à Reforma Trabalhista, foi apresentado pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016, em abril de 2017 foi aprovado pela Câmara

dos Deputados e em julho, pouco mais de seis meses após a apresentação, foi aprovado pelo Senado Federal, sem que este realizasse qualquer alteração no projeto recebido da outra casa legislativa, sendo sancionado em seguida pelo presidente da República. Tal fato, por si só, demonstra que o trâmite se deu de forma deveras apressada para uma mudança tão profunda de um ramo jurídico tão sensível. Além disso, a Lei nº 13.467/2017 pouco foi discutida com a sociedade ou com os operadores do direito, gerando duras críticas advindas de juízes, advogados, sindicatos, associações, procuradores do Trabalho e dos próprios trabalhadores.

Ademais, o senador relator da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), após análise do projeto de lei, recomendou a aprovação do texto pelo Senado, porém indicou que o Poder Executivo deveria vetar inúmeros pontos, com posterior regulamentação por medida provisória. São exemplos os artigos que versam sobre a negociação referente ao intervalo intrajornada, o labor da gestante e lactante em ambiente insalubre, a revogação do artigo 384, possibilidade de acordo individual para a jornada de 12x36 e trabalho intermitente<sup>95</sup>, o veto não ocorreu, porém, a Presidência da República informou que promoveria uma “reforma da reforma” através de Medida Provisória em um segundo momento. No próximo título será tecida análise crítica acerca das principais mudanças que tangem a possibilidade de negociação individual entre empregado e empregador.

---

<sup>95</sup> POMPEU, Plauto Rino. *Lei 13.467/17 é uma verdadeira agressão aos direitos do trabalhador*. Revista Consultor Jurídico. 05 de agosto de 2017. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-ago-05/plauto-pompeu-lei-1346717-agressao-aos-direitos-trabalhador>. Acesso em 15 de novembro de 2017.

### 3. ANÁLISE ACERCA DA HIPOSSOFUCIÊNCIA DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

Como se viu no primeiro título, o Direito do Trabalho nasceu em um momento de crise, como forma de mudar uma realidade insustentável – criada pela aplicação cega do capitalismo liberal. A revolução industrial gerou uma crise, uma vez que, por meio da redução da necessidade de esforço físico, passou a superexplorar os empregados, em especial crianças e mulheres. Com as jornadas longas, sem regulação, e o ambiente de prestação de serviço em condições precárias, ocorreu um rápido desgaste dos trabalhadores, ocasionando mortes e lesões sucessivas<sup>96</sup>.

Diante deste cenário, o Direito Civil não era mais suficiente para solucionar os problemas sociais inevitáveis, uma vez que a “liberdade de contratação” assegurada às partes por este ramo do Direito, intensificava a desigualdade entre os interlocutores, demonstrando a nítida disparidade de forças entre eles. Esse contexto fático, somado às lutas sociais e diversos outros fatores, originaram o Direito do Trabalho, que, protegendo - minimamente – a parte mais fraca da relação trabalhista, trouxe novas exigências para contratação, estabelecendo patamares mínimos de condições para produção.

Na contramão do ideal progressista e de expansão do Direito do Trabalho, que teria como função oferecer à todos os trabalhadores as mesmas condições e direitos alcançados pelos trabalhadores nos segmentos mais avançados da economia, valorizando o labor humano, fortalecendo o mercado interno de trabalho e gerando o investimento no aperfeiçoamento da mão de obra e até mesmo das ideias centrais da Constituição da República – como a concepção do Estado Democrático de Direito, o viés humanístico e social e a aplicação da dignidade da pessoa humana no ramo justtrabalhista<sup>97</sup> -, surge a Lei nº 13.467/2017<sup>98</sup>, direcionando-se ao retorno do condição do Direito como meio de exclusão, segregação e desigualdade entre

---

<sup>96</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. Ed. 10, p. 63.

<sup>97</sup> DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 40.

<sup>98</sup> BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

pessoas humanas e grupos sociais<sup>99</sup>, com um ideal de flexibilização de direitos trabalhistas e uma promessa de modernização do Direito do Trabalho, que traz diversos dispositivos que caminham no sentido da precarização do vínculo laboral, levando a crer que, em muitos dos artigos, o legislador se olvidou do fato de que a relação de trabalho é essencialmente assimétrica, estando o trabalhador – em todos os casos – em posição de hipossuficiência em relação ao empregado e, por este motivo, merecendo tutela jurídica especial, principalmente em homenagem ao princípio protetor, base do Direito do Trabalho e do princípio da dignidade da pessoa humana aplicada ao ramo justralhista, base de todo o ordenamento jurídico.

Buscando emplacar este viés de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, a reforma trabalhista promove um preocupante esvaziamento do princípio da igualdade em sentido material, que propõe o tratamento jurídico diferenciado para os indivíduos, na medida de sua desigualdade, visando atingir a igualdade entre estes, sendo esta uma das fórmulas civilizatórias trazidas pela Constituição Federal<sup>100</sup>.

Mister se faz apontar, ainda, a função social de distribuição de renda no âmbito do sistema capitalista realizado pelo Direito do Trabalho, reduzindo, em certa medida, a assimetria na distribuição e a consequente tendência de concentração de renda existentes no capitalismo. A reforma trabalhista afronta, diretamente, a construção constitucional de centralização da pessoa humana no sistema jurídico, de modo que os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e emprego, do bem-estar social e individual, da igualdade e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental são completamente negligenciados<sup>101</sup>.

Diversos são os prejuízos trazidos ao empregado pela reforma trabalhista, em uma breve leitura é possível perceber alguns pontos preocupantes como: a possibilidade de acordo entre empregador e empregado no que tange a formação de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (artigo 507-B, CLT)<sup>102</sup>, que não obriga o sindicato a conferir os direitos e

---

<sup>99</sup> DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 39.

<sup>100</sup> Idem, p. 42.

<sup>101</sup> Idem, p. 41.

<sup>102</sup> BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). “Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas

responsabilidades, de modo que o empregado fica desamparado, podendo até mesmo ser coagido ou – no mínimo – influenciado pelo empregador a assinar tal documento; o §2º do artigo 58 da CLT foi alterado<sup>103</sup>, excluindo a possibilidade das *horas in itinere*, em entendimento diametralmente oposto ao do verbete da súmula 90 do TST<sup>104</sup>; o artigo 611-A<sup>105</sup>, criado pela reforma, apresenta pontos em que haverá prevalência da negociação coletiva sobre a lei; prevê a possibilidade do trabalhador autônomo ser contratado com exclusividade no artigo 442-B<sup>106</sup>, há quem defenda, neste caso, que haverá o risco do empregado ser considerado trabalhador autônomo pelo simples fato de ter assinado contrato neste sentido, além disso, é deveras contraditório que se afirme que o obreiro possui liberdade para se organizar, mas deve se submeter aos comandos, regras e horários fixados pelo empresário; o artigo 394-A<sup>107</sup>, introduzido pela reforma, permite que a empregada gestante exerça atividades em ambiente

---

mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

<sup>103</sup> Idem. § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

<sup>104</sup> HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978). II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995). III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993). IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993). V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Disponível

em

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-90](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90).

<sup>105</sup> BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

<sup>106</sup> Idem. “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

<sup>107</sup> Idem. Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (...).



insalubre em grau médio e mínimo, vedando apenas o exercício de atividades que atinjam o grau máximo de insalubridade, sendo que poderá ser apresentado atestado médico que recomende o afastamento da empregada de tais atividades, demonstrando que tal norma restou deveras permissiva;

Além destes casos de afronta aos direitos do trabalhador e dos próprios princípios basilares do Direito do Trabalho, merecem análise os artigos que concedem, ao empregado, o direito de “negociar” com o empregador de forma individual que são o recorde deste trabalho.

### **3.1 O regime do Banco de Horas pactuado por Acordo Individual**

A permissão, conferida pelo legislador, para elaboração do banco de horas individual deturpou o objetivo de criação de tal forma de compensação de sobrejornada. O regime de banco de horas foi implantado no Brasil pela Medida Provisória nº 2.164-41, que alterou a redação do §2º do artigo 59, tendo como finalidade atender a variação de demanda, especialmente em atividades marcadas pela sazonalidade, apresentando carga excessiva em um período, seguida pela ociosidade na entressafra. Desta forma, o banco de horas individual não se amolda a estes casos, tornando-se uma verdadeira poupança para pagamento de horas extraordinárias.

Como a maioria das parcelas salariais, o adicional de hora extra deverá ser pago até quinto dia útil do mês subsequente, junto com o salário, conforme determina o artigo 459, §1º, da CLT<sup>108</sup>, porém, na modalidade de compensação do banco de horas pactuado por acordo individual, o pagamento pode ocorrer após um semestre, porque não há exigência no sentido de que o empregador indique quais horas serão compensadas e quais horas serão pagas, de modo a apenas dilatar o prazo para que seja pago um valor que já era devido há meses.

A ultrapassagem do prazo de um ano para a compensação ou a não correspondente diminuição da jornada dentro deste período, ou qualquer irregularidade na aplicação desta

---

<sup>108</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n.º 5.452*, de 1º de maio de 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. § 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

figura jurídica ensejará a automática remuneração das horas diárias laboradas em sobrejornada com o adicional das horas extraordinárias.

No que tange o valor aplicado ao pagamento das horas extras acumuladas no banco de horas ser o do salário-hora da data da quitação e não o da data da realização, conforme §3º do artigo 59<sup>109</sup>, trata-se de uma decorrência lógica. O legislador deveria ter indicado a atualização monetária do valor a ser pago, ou até mesmo um valor a título de indenização pela perda do prazo.

Ademais, este sistema de compensação de jornada, quando adotado pelas sociedades empresárias, causa um efeito negativo: atrasos pequenos – de cerca de cinco minutos – param de ser relevados e passam a ser inseridos no rol de débitos do banco de horas, assim, é comum que os trabalhadores se vejam sempre com o saldo negativo mesmo laborando, habitualmente, em sobrejornada. Ainda, o regime de banco de horas para compensação não ostenta a qualidade de mais benéfico ao trabalhador, uma vez que pode gerar uma situação em que ele trabalhe por quase um ano em sobrejornada sem receber por isso, portanto, é essencial que possa ser pactuado apenas por negociação coletiva<sup>110</sup>.

O legislador, novamente, autorizou a compensação pelo regime do banco de horas utilizando a razão de uma hora de descanso para cada hora extra, todavia, como o pagamento da hora extraordinária respeita a razão de 1,5 hora, a compensação, seguindo esta lógica, deveria ser de uma hora e meia para cada uma hora de labor em sobrejornada. A manutenção de tal mecanismo torna mais interessante, economicamente, ao empregador, a compensação de horas extraordinárias pelo regime do banco de horas, sendo a principal justificativa da adoção deste regime, mesmo que a atividade não seja sazonal, não variando os períodos de produção e ociosidade, dificultando, sobremaneira, que não seja eleito tal modo de compensação de sobrejornada, em detrimento do pagamento de adicional de horas extraordinárias ao empregado.

Por fim, cumpre salientar que a adoção do banco de horas, seja por ajuste individual ou

---

<sup>109</sup> BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

<sup>110</sup> DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 130.

coletivo, não poderá abolir o descanso semanal remunerado, nem exceder as 10 horas diárias de trabalho permitidas pela lei 605/1949<sup>111</sup> – que não sofreu alterações pela reforma trabalhista –, de modo que o limite de horas que se pode laborar semanalmente é 60.

### **3.2 Supressão do Intervalo para Refeição e Descanso no Regime de 12x36 Horas de Trabalho**

O tópico concernente aos intervalos e a jornada de trabalho ultrapassa a preocupação econômica, relativa a transferência de parte de liberdade do empregado para laborar, respeitando as regras do contrato de trabalho. Avanços científicos na área de saúde e segurança demonstram que a redução da jornada de trabalho em algumas atividades ou concessão de intervalo são medidas profiláticas, essenciais na tutela da integridade física do empregado.

Desta forma, as normas jurídicas relativas à intervalos intrajornada tem caráter de norma de saúde pública, não sendo possível a negociação sindical para atingi-los, sendo inderrogáveis por simples vontade das partes, objetivando a tutela da parte hipossuficiente da relação trabalhista, uma vez que qualquer redução afeta diretamente a saúde e a segurança do trabalhador.

Em jornadas de trabalho que superem o período de seis horas, deve haver a concessão de um período de no mínimo uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em sentido contrário, não poderá exceder duas horas (artigo 71 da CLT<sup>112</sup>). Este intervalo só poderá sofrer redução por meio de ato do Ministério do Trabalho, após ouvida a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, caso seja verificado que no local de trabalho há refeitórios que atendem às exigências e os empregados não podem estar exercendo regime de sobrejornada.

O intervalo intrajornada é uma medida de saúde, higiene e segurança do trabalho, e tem

---

<sup>111</sup>BRASIL. *Lei nº 605*, de 05 de janeiro de 1949. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm).

<sup>112</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

como finalidade permitir que o trabalhador se alimente, descanse e revigore suas energias, de modo a não permitir que as jornadas de trabalho se alonguem a ponto de causar fadiga física e psíquica no empregado, levando à insegurança na execução do labor.

O ritmo de labor e o período prolongado de prontidão podem entrar em conflito com a integridade física do empregado, gerando doenças decorrentes do estresse, uma vez que resultam em um grande desgaste para o organismo<sup>113</sup>. O estado de alerta e concentração em que os trabalhadores se encontram na jornada de trabalho gera um aumento no nível de adrenalina, auxiliando a produtividade e a criatividade. Todavia, caso tal condição se mantenha por um longo período, o empregado pode sofrer consequências físicas e psíquicas, geradas pelo constante estado de tensão.

Associa-se o aparecimento de algumas doenças – em especial as psicossomáticas – ao estado de esgotamento gerado pela longa disposição do trabalhador ao exercício de sua função, atingindo um estado de esgotamento. Tal condição impacta diretamente a produtividade do trabalhador, uma vez que a fadiga reduz a capacidade de concentração e a disposição para o labor, sendo que, a partir da 12ª hora de trabalho em funções que exigem alto grau de atenção e acuidade visual, há o aumento da ocorrência de acidentes de trabalho.

A nova lei desconstrói o status constitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador, por meio da imposição de regras que diminuem a incidência das normas redutoras dos riscos inerentes à tal proteção<sup>114</sup>, como, por exemplo, no artigo 59-A.

Como já informado no capítulo anterior, a reforma trabalhista oficializou a jornada 12x36 em seu artigo 59-A, que já era utilizada em funções que não poderiam sofrer descontinuidade. Entretanto, traz como novidade a possibilidade de acordo individual para a retirada dos intervalos para descanso e alimentação, uma vez que o *caput* do artigo 59-A afirma que estes podem ser indenizados, além de afirmar que tudo pode ser ajustado em acordo individual escrito.

---

<sup>113</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. 10 ed, p. 695.

<sup>114</sup> DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 42.

Outrossim, o artigo 71, §3º da CLT<sup>115</sup> não sofreu alterações, de modo que a redução do intervalo só pode ocorrer para empregados que não estiverem laborando em sobrejornada. Aqui há um ponto de conflito na legislação, uma vez que a jornada 12 por 36 nada mais é do que um regime de compensação horas extraordinárias e, em função disso, a redução do tempo de intervalo causaria um reflexo duplamente penoso para os obreiros.

Buscando afastar a incompatibilidade deste dispositivo com o texto constitucional presente no artigo 7, XIII da CRFB, que determina

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

Deve-se interpretar que a primeira parte do *caput* do artigo 59-A se refere apenas à possibilidade de eleição desta espécie de jornada, não possibilitando, por meio de acordo individual, a supressão de intervalo para repouso e alimentação, que deve ser feita apenas com autorização do Ministério do trabalho ou, admitida a constitucionalidade do parágrafo único do artigo 611-B, mediante acordo ou negociação coletiva.

Ainda no que tange a jornada 12 por 36, a reforma trabalhista, no parágrafo único do artigo 60, permite que o trabalho em atividade insalubre seja pactuado em tal jornada, sem que haja licença prévia das autoridades competentes ou negociação coletiva. Tal dispositivo vai de encontro a anos de estudos e pesquisas realizada, utilizando como parâmetro a jornada comum – de 8h – como parâmetro.

Por exemplo, no que diz respeito à exposição do empregado a ruído de 85 db, é irrelevante que haja repouso no dia ou na semana seguinte, uma vez que a pressão sonora exerce efeitos cumulativos, não bastando o descanso em dias de folga compensatória para fins de evitar a surdez ocupacional<sup>116</sup>, sendo este apenas um dos casos da Norma Regulamentadora (NR) nº

---

<sup>115</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

<sup>116</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467 – artigo por artigo*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. 2017, p. 43 e 44.

15<sup>117</sup>, que tutela o trabalho em que há exposição à radiação ionizante e não ionizante, produtos químicos ou elemento biológico, entre outros fatores insalubres.

O legislador, neste caso, ignorou as pesquisas realizadas no âmbito da saúde e da segurança do trabalho que utilizam o parâmetro de 8 horas, período da jornada comum de trabalho, para analisar os impactos que as fontes agressivas causam ao trabalhador que sofre exposição à estas. Desta forma, ao demonstrar o limite suportado sem um risco de dano exacerbado, tais pesquisas atestam que não pode haver a exposição acima deste período, não podendo, de forma alguma, haver a liberação genérica de jornada de sobretrabalho em atividades insalubres.

Para que haja uma exposição prolongada, o órgão público especializado na matéria deveria ser ouvido para conceder autorização, levando em consideração a gravidade do bem jurídico tutelado neste caso e que pode sofrer lesão irreparável. A reforma trabalhista não só ignora tal necessidade, como também – assustadoramente – permite, em seu artigo 611-A, inciso XIII, que os sindicatos ajustem pactuem a prorrogação das jornadas em atividades insalubres, sem qualquer tipo de autorização das autoridades competentes.

Tal norma, claramente, vai de encontro à Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XXII,

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

uma vez que amplia, sem cautela alguma, os riscos de doença ocupacional, causada pelo trabalho.

### **3.3 Trabalhadores Hipersuficientes**

Historicamente, o Direito do Trabalho buscou tutelar o trabalhador por ele ser parte hipossuficiente da relação de emprego, de modo que os princípios amparam mecanismos para

---

<sup>117</sup> BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 15* – atividades e operações insalubres. Disponível em <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>.

proteção do ombreiro. O conceito de hipossuficiência não é definido por um critério econômico, visto que a proteção ocorre em função do reconhecimento, por parte do Estado, da disparidade de forças para pactuação intrínseca à relação trabalhista, uma vez que o poder privado se avulta e o trabalhador é colocado na posição de subordinado<sup>118</sup>.

Desprezando os princípios constitucionais que sedimentam a pessoa humana como o centro do ordenamento jurídico e o viés humanístico e social do próprio Direito do Trabalho, a Lei 13.467/17 traz à tona um parâmetro jurídico abandonado há décadas, a prevalência do poder econômico na relação de emprego.<sup>119</sup>

Independente da remuneração que recebe o empregado ou de seu diploma de curso superior, o empregador segue reunindo todos os poderes que influem no vínculo empregatício, sendo possível, por exemplo, até mesmo a dispensa do empregado sem necessidade de vinculá-la a alguma justificativa, além de haver previsão no sentido da aplicação penalidades de advertência e suspensão.

Os chamados trabalhadores hipersuficientes, criados pelo parágrafo único do artigo 444 da CLT, são aqueles que possuem diploma de curso superior e recebem remuneração maior ou igual ao dobro do teto previdenciário. Como já ressaltado anteriormente, o salário-base do empregado deve atingir este valor, uma vez que não seria plausível admitir que em um mês o empregado se enquadrasse em tais requisitos e em outro mês não. Assim, em qualquer período do ano, o empregado deve perceber, no mínimo, este patamar estipulado a título de salário, independente dos salários condicionais ou fatores aleatórios, não podendo ser computados nem mesmo os adicionais duradouros, uma vez que podem ser retirados caso se encerre a condição que lhes dá ensejo.

A reforma trabalhista permite que haja livre estipulação de condições de trabalho entre os empregados que recebem acima do dobro do teto previdenciário – pouco mais de 11 mil reais na data de publicação da lei da reforma trabalhista – e tem diploma de nível superior e o empregador, ainda que de forma menos favorável do que a fixada em instrumentos coletivos

---

<sup>118</sup> VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. *A Reforma Trabalhista e o Hipersuficiente*. Disponível em [http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE\\_.pdf](http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf).

<sup>119</sup> DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 40.

negociados.<sup>120</sup> Assim, os empregados hipersuficientes poderão ser submetidos à cláusulas contratuais piores àquelas conferidas aos empregados da mesma sociedade empresária, contratados pelo mesmo empregador e que laboram no mesmo estabelecimento.

Cabe destacar que estes empregados não se confundem com os altos empregados, uma vez que os hipersuficientes não têm a subordinação atenuada e tampouco agem como representantes do empregador, assim, não atuam em completa liberdade quando vão acordar diretamente com o empresário, claramente havendo prevalência das vontades deste último. Ademais, o hipersuficiente não se apresenta indispensável à produção econômica de maneira tão pronunciada, a ponto de atrair a atenção de sociedades empresárias concorrentes, fato que geraria a criação de múltiplas opções de contratação em sua área caso discordasse do empregador de modo irremediável quando do trato acerca das hipóteses previstas no artigo 611-A da CLT.

Desta forma, especialmente no período de crise econômica como é o atualmente enfrentado pelo Brasil, pode-se dizer que os hipersuficientes suportam, em grande parte dos casos, uma subordinação em nível igual ou superior a que se sujeitam os trabalhadores clássicos, uma vez que, para manter seu padrão econômico mais raro se encontrar no mercado de trabalho, suportam todo tipo de adversidades e aborrecimentos causados pelo empregado<sup>121</sup>r.

Assim, em suma, o que o parágrafo único do artigo 444 da CLT busca é equiparar o empregado e o empregador, para que eles possam acordar da mesma forma que seria feito pelo sindicado – seja entre sindicatos ou entre o sindicato e o empregador. O empregado hipersuficiente pode, sem amparo do sindicato, assinar cláusula que reduza seu intervalo para descanso e alimentação, que expanda a jornada de trabalho realizada em local insalubre, além de qualquer outro tema previsto no artigo 611-A da CLT.

No mesmo ideal de equiparar as partes, o legislador, no artigo 507-A da CLT previu a possibilidade de estipulação de cláusula compromissória arbitral no contrato de trabalho, de modo que o procedimento arbitral seja eleito para dirimir eventual conflito decorrente da

---

<sup>120</sup> Idem, p. 54.

<sup>121</sup> VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. *A Reforma Trabalhista e o Hipersuficiente*. Disponível em [http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE\\_.pdf](http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf).



relação de emprego e não o Poder Judiciário.

A arbitragem é um meio alternativo de solução de conflitos em que as partes elegem um árbitro, estranho aos interesses delas, e este proferirá uma decisão que tem caráter irrevogável, não podendo ser revista pelo Poder Judiciário. Sendo esta adequada para situações em que há equilíbrio de poder entre as partes, o que é essencialmente incabível nas relações empregatícias<sup>122</sup>.

O legislador expressamente determina que o início do procedimento deve ser realizado pelo empregado, todavia, parece não levar em consideração que o mesmo se encontra em posição de vulnerabilidade durante o contrato de trabalho e, especialmente, após sua resolução, uma vez que estará enfrentando busca por novo emprego no mercado de trabalho, além de ter urgência no recebimento das verbas, ou até mesmo por sofrer pressão do empregador para que opte pela arbitragem na resolução dos conflitos.

Cumprе ressaltar que apesar de exigir que o empregado receba salário superior ao sobre o teto da Previdência, ao contrário do parágrafo único do artigo 444, não há exigência de diploma de curso superior para que o empregado possa pactuar cláusula compromissória de arbitragem. Uma ressalva se faz necessária: o princípio da inafastabilidade da apreciação judicial (artigo 5º, inciso XXXV, da CF<sup>123</sup>) não é afrontado pela arbitragem, uma vez que este meio de solução alternativa de conflitos se encontra sobre o crivo judicial, ainda que de forma limitada, pois só pode atingir questões de forma e de consentimento.

Há uma discussão que circunda tal tema, especialmente no que tange a definição de direitos disponíveis. Como exposto no artigo 1º da Lei nº 9.307/1996<sup>124</sup> – lei de arbitragem – só podem ser alvo de arbitragem os direitos patrimoniais disponíveis, uma vez que os direitos indisponíveis não podem sofrer negociação, renúncia ou transação. O entendimento majoritário

---

<sup>122</sup> Idem, p. 55.

<sup>123</sup> BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

<sup>124</sup> BRASIL. *Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm). Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis

na doutrina trabalhista é de que os créditos decorrentes da relação empregatícia são irrenunciáveis, sendo imunes aos atos unilaterais dos empregados ou à acordos extrajudiciais não formais, todavia, não alcançam o patamar de indisponíveis.

Se fossem indisponíveis, os créditos trabalhistas não poderiam sofrer prescrição ou serem alvo de acordos judiciais. A diferenciação entre direitos indisponíveis e irrenunciáveis compõe-se de certas obscuridades e contradições, por isso, caso a jurisprudência se incline a tratar como inconstitucional a previsão do artigo 507-A, baseando suas decisões na indisponibilidade dos créditos trabalhistas, ocorrerá um efeito em cadeia, gerando a necessidade de revisão de diversos institutos, como por exemplo a já citada prescrição dos créditos trabalhistas.

Como dificilmente irá ocorrer uma revisão tão drástica com influências tão extensas e que impactariam diretamente o funcionamento da Justiça do Trabalho, provavelmente tal artigo seguirá ileso, não por ser positivo e inovador, mas por ser menos penosa sua aplicação do que a revisão de institutos basilares, buscando a harmonização do sistema.

Outra preocupação imediata diz respeito as condições sociais de desenvolvimento de câmaras de arbitragem imparciais e fiáveis no Brasil, uma vez que quando foram criadas as Comissões de Conciliação Prévia – artigos 625-A e seguintes da CLT – diversas acusações afloraram, especialmente em relação a cobranças excessivas, pressão por realização de acordos além do pedido realizado e obscuridade nas decisões. Ante este panorama, o Ministério Público do Trabalho montou operações especiais de combate a fraudes em câmaras arbitrais, culminando no fechamento judicial de inúmeras<sup>125</sup>, o que justifica a ressalva aqui realizada.

Para maior efetividade deste dispositivo, o contrato de trabalho poderia determinar qual modalidade de arbitragem seria utilizada, a arbitragem tradicional ou a de propostas finais. No primeiro modelo, o árbitro ouve os argumentos das partes e analisa as provas produzidas, decidindo, ao cabo do procedimento, de forma mais adequada em sua visão, se aproximando mais de um dos lados da lide. Já na arbitragem de propostas finais, cada uma das partes propõe uma solução e o árbitro irá arrimar-se em uma delas, portanto, a parte que se afastar da realidade

---

<sup>125</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467* – artigo por artigo. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. 2017, p. 99.

corre o risco de ter negada toda sua reivindicação.

Enquanto a tutela judicial tem custo baixo, é pública, tem um tempo de duração extenso e vincula o magistrado à legislação e aos pedidos, na arbitragem é possível convencionar cláusula de confidencialidade entre os envolvidos, além de ser breve, de custo elevado – uma vez que tem como fim o lucro – e o árbitro pode propor a solução que entender mais equânime, esteja ela inserida no que foi postulado ou não.

Trata-se, portanto, de evidente discriminação entre empregados, na contramão dos princípios basilares da Constituição Federal de 1988 e das normas internacionais trabalhistas que vigoram no Brasil. A ideia de que este profissional não se encontra submetido a subordinação intensa, podendo impor suas vontades, é dissociada da realidade, não se pautando em qualquer evidencia empírica, teórica ou científica<sup>126</sup>.

### **3.4 Ensaio sobre a Reforma Trabalhista**

A reforma trabalhista foi apresentada com a proposta de promover a modernização do Direito do Trabalho, porém, não encarou, como demonstrado, questões básicas e que mereciam atenção, como a regulamentação da dispensa imotivada, a reestruturação sindical ou a atualização das regras relativas à saúde e segurança, que data de 1978. Esta última atualização se fazia extremamente necessária, uma vez que o legislador mexeu em pontos relativos à atividade insalubre, mas não atualizou os limites de tolerância, sendo que estes foram calculados em 1978 e tiveram como base pesquisas de 1960<sup>127</sup>.

A sociedade brasileira, a todo momento, enfrenta reformas em diversas áreas, jamais atingindo, de maneira concreta, os objetivos que almeja, uma vez que na maioria dos casos as reformas não são precedidas de planejamento e não possuem uma projeção, prevendo medidas à longo prazo. Como destaca Homero Batista Mateus da Silva (Silva, 2017, p. 09), “reformamos o velho e o novo, o errado e o certo. Reformamos o telhado sem terminar o alicerce, a fachada sem ter concluído as paredes, as vidraças sem que ainda haja portas”.

---

<sup>126</sup> Idem, 160.

<sup>127</sup> Idem, p. 64.

A reforma trabalhista, seguindo este panorama preocupante, foi realizada às pressas, vendida como urgente e inegociável, sem qualquer planejamento estrutural. Tal afirmação é confirmada quando se analisa o modo como foi aprovada a Lei nº 13.467/2017, o Senado Federal entrou em acordo com a Presidência da República e, apesar de terem sido apontadas inúmeras irregularidades e pontos que mereciam revisão, aprovou o texto legal – que era reprovado pela maioria dos senados – aceitando a promessa de que a Presidência da República adequaria tais pontos por meio de Medida Provisória, ou seja, a reforma sofreria reforma, aumentando o já existente clima de incerteza e instabilidade e gerando críticas ferrenhas dos mais variados nichos da sociedade.

Assim, o período de *vacatio legis*, já curto para uma reforma tão extensa, que deveria ser utilizado para difusão e aprendizado da lei pelos aplicadores do Direito, empregados, empregadores, sindicatos, órgãos de fiscalização, entre outros, adequando-se a nova realidade criada, se tornou um período de dúvida e insatisfação, uma vez que todos aguardam a “reforma da reforma”, gerando-se o risco de a Lei possuir baixa eficácia quando iniciar seu período de vigência.

## CONCLUSÃO

Como ensina João da Gama Cerqueira, “a questão social concentra-se, no mundo do trabalho, no conjunto de males que o afligem e nos remédios para curá-los. Já no sentido amplo, abrange todos os problemas criados pela vida em sociedade”<sup>128</sup>

Como destacado, o Direito do Trabalho surge em um contexto de crise, como resposta aos problemas sociais gerados pelo capitalismo liberal. Desde sua origem traz uma ambivalência, pois apesar de ser conquista dos trabalhadores, é concessão controlada dos empregadores, desta forma, veio para ser uma forma de se legitimar a exploração da mão de obra no capitalismo<sup>129</sup>.

Por meio de suas regras, o Direito do Trabalho busca democratizar a relação empregatícia, instituindo parâmetro de igualdade jurídica numa dinâmica essencialmente assimétrica. Desta forma, atenua o poder do empregador e estabelece um patamar mínimo de condições de vida e de trabalho, em homenagem ao princípio da dignidade da pessoa humana aplicado ao ramo justralhista<sup>130</sup>.

No início, o trabalhador tido como livre era obrigado a trabalhar nas condições impostas pelo empregador e este buscava, a todo custo, a maior produção com o menor custo, não se preocupando com as condições de trabalho que oferecia. Todavia, com a inexistência de um patamar mínimo de condições de vida, tal modelo não tinha como se manter. Diante disso, houve a organização dos trabalhadores com o fito de questionar as péssimas condições às quais eram submetidos. Assim, algumas nações passaram a regulamentar as relações de emprego, a fim de garantir a sobrevivência do modelo de utilização da mão de obra.

Fica claro que o trabalhador, mesmo sendo livre, sujeita-se à organização da atividade produtiva, vendendo sua força de trabalho e, em contrapartida, recebendo o salário. O Direito do Trabalho vem para tutelar esta relação, reconhecidamente desigual, buscando o equilíbrio

---

<sup>128</sup> CERQUEIRA, João da Gama. *Sistema de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1961, p. 327/329 apud BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. Ed. 10, p. 124.

<sup>129</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; *A terceirização no século XXI*. *Revista TST*, Brasília, volume 79, nº 4, outubro/dezembro 2013, p. 233.

<sup>130</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 40.

entre a sujeição do trabalhador ao empregado e o poder que este último possui, assim, o Direito do Trabalho barra possíveis absurdos que ocorreriam se o poder do empregador prevalecesse sempre e, além desta função civilizatória, possui também uma função humanista. Desta forma, o pacto ambivalente, como define Rodrigo de Lacerda Carelli, se perfaz quando o ser humano coloca seu tempo de vida à disposição do empregador em troca das promessas civilizatórias e humanistas do Direito do Trabalho e o empregador assume o compromisso de reconhecer a sujeição do empregado ao seu interesse, respeitando os limites impostos à esta<sup>131</sup>

Somando todos os aspectos jurídicos destacados pelo capítulo terceiro, onde se apresentou uma síntese da Reforma Trabalhista, fica claro que tal lei caminha no sentido contrário ao comprometimento constitucional com a matriz humanística e social, protegida também pelas normas internacionais ratificadas pelo Brasil. Diante disso, conclui-se que a Lei 13.467/2017 reduz o patamar civilizatório do trabalhador e de valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do país, com um caráter claramente precarizatório das relações empregatícias, sem relação com a matriz democrática do ordenamento jurídico.<sup>132</sup>

Destaca-se que a urgência e inegociabilidade da Lei nº 13.467/2017, que foi vendida como uma modernização do Direito do Trabalho, causam – no mínimo – estranheza, uma vez que diversos temas em alta ficaram de fora, como é o caso da regulamentação da penosidade, da proteção do trabalho contra a automação e da promoção do trabalho da mulher, que são alguns dos incisos do artigo 7º da CRFB que nunca foram concretizados<sup>133</sup>. Ademais, corroborando tal afirmação e derrubando os argumentos de defesa de tal legislação, o capítulo da saúde e segurança do trabalho (arts. 154 a 200 da CLT) não sofreu modernização alguma, sequer foi tocado, sendo que sua última reforma data de 1978, mesmo diante dos avanços científicos capazes de alterar os limites de tolerância, reorganizando alguns graus de exposição a agentes físicos, químicos e biológicos.

Assim, o silêncio da reforma trabalhista em relação a temas tão importantes coloca em cheque a intenção modernizadora desta lei e causa dúvida se esta tinha como propósito a

---

<sup>131</sup>CARELLI, Rodrigo de Lacerda; *A terceirização no século XXI*. Revista TST, Brasília, volume 79, nº 4, outubro/dezembro 2013, p. 237.

<sup>132</sup>DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 57.

<sup>133</sup>SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467 – artigo por artigo*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. 2017, p. 11.

melhora das condições de trabalho ou este discurso apenas camufla a evidente tentativa de redução de custos operacionais. Além disso, outro ponto causa estranheza, muitos dispositivos da nova lei foram de encontro às súmulas do TST, o que leva a crer que houve uma tentativa de desmoralização deste órgão.

O desafio que se enfrenta no momento sócio-político atual é determinar o ponto de equilíbrio entre a flexibilização, concernindo as preocupações das sociedades empresárias, e a legislação, impedindo que ocorra um retrocesso à um ponto em que impere livremente a autonomia da vontade, fugindo dos ideais de justiça social e não mercantilização do trabalho.<sup>134</sup>

O Direito do Trabalho, desde sua gênese, segue a evolução da técnica, adaptando-se às mudanças geradas pela organização da atividade econômica, para garantir o equilíbrio da sociedade<sup>135</sup>. Desta forma, este ramo jurídico, por meio de leis ou da jurisprudência, promove a adequação da técnica à proteção do ser humano.

Cumprir destacar que a falta de discussão com a população, a urgência na tramitação, o silêncio em relação à Direitos Fundamentais e a excessiva afronta às súmulas do TST, visando desmoralizá-lo, marcaram a reforma de 2017 como de viés autoritário, gerando um nível de insegurança muito alto. Outrossim, reformas deste gênero não geram renda, empregos e, menos ainda, trabalhos suficientes, dignos e cercado por diálogo social, nos moldes da OIT.<sup>136</sup>

Todavia, como já atuou em outros períodos da história, o Direito do Trabalho irá acompanhar a evolução da técnica e trazê-la ao equilíbrio. Desta forma, a reforma trabalhista que foi vendida como emergencial e necessária – não sendo nem discutida com a população – será submetida à força do Direito do Trabalho, aliado aos princípios constitucionais, de forma que em uma realidade humanizada e democrática, este ramo jurídico irá balizar a nova legislação, cumprindo seu papel de pacificador social, sempre em busca de reduzir a disparidade de forças intrínseca à relação empregatícia.

---

<sup>134</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. Ed. 10, p. 124.

<sup>135</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; *A terceirização no século XXI*. *Revista TST*, Brasília, volume 79, nº 4, outubro/dezembro 2013, p. 244.

<sup>136</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467 – artigo por artigo*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. 2017, p. 11/12.

Como em outros momentos em que foram feitas catastróficas previsões concernentes ao Direito do Trabalho, como a afirmação de que o Direito do Trabalho entraria em enfrentaria uma crise e ruptura, ou que a sociedade ficaria sem trabalho<sup>137</sup> e estas não foram verificadas, se espera que, apesar da acentuada desregulação e desorganização do mercado do trabalho, sem a criação de alternativas civilizadas de gestão trabalhista, a reforma trabalhista irá deixar mais evidente a necessidade do Direito do Trabalho, com seus princípios e seu viés humanista e social, de forma que, passada a crise, se despontará um Direito do Trabalho renovado, novamente equilibrando a sociedade e as relações empregatícias, mantendo seu papel de redução de disparidade de forças e tutela do empregado.

---

<sup>137</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 105.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALOUCHE, Luiz Fernando e FIORAVANTE, Tamira Maira. Reforma trabalhista: *como será o amanhã*. 06 de novembro de 2017, disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI268570,51045-Reforma+trabalhista+como+sera+o+amanha>.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2016. Ed. 10.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

BRASIL, Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm).

BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias de 1988, disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm).

BRASIL. Emenda Constitucional nº 24, de 09 de dezembro de 1999. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm).

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm).

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm).

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm).

BRASIL. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm).

BRASIL. Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/111901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/111901.htm).

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

BRASIL. Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm).

BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm)

BRASIL. Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm).

BRASIL. Norma Regulamentadora nº 15 – atividades e operações insalubres. Disponível em <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>.

BRITO, Jefferson Ricardo Mizuta de. 12 pontos onde a reforma trabalhista foi maléfica ao trabalhador. 22 de agosto de 2017. Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI264129,41046-12+Pontos+onde+a+reforma+trabalhista+foi+malefica+ao+trabalhador>.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; A terceirização no século XXI. *Revista TST*, Brasília, volume 79, nº 4, outubro/dezembro 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.647/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. ED 16.

MELO, Raimundo Simão de. Reforma trabalhista poderá aumentar os acidentes do

trabalho no Brasil. Revista Consultor jurídico. 29 de setembro de 2017. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-set-29/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-aumentar-acidentes-trabalho-brasil>

MOREIRA, Adriano Jannuzi. A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista. 21 de setembro de 2017. Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265780,31047-A+mediacao+e+a+arbitragem+como+meios+extrajudiciais+de+resolucao+de>.

MOURA, Daniel. O princípio da proteção aplicado às reformas trabalhistas. Disponível em <https://dbpmmcz.jusbrasil.com.br/artigos/414912178/o-principio-da-protecao-aplicado-as-reformas-trabalhistas>.

OLIVEIRA, Florença. Os altos empregados e o Direito do Trabalho. 22 de março de 2005. Disponível em <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1973/Os-altos-empregados-e-o-Direito-do-Trabalho>.

POMPEU, Plauto Rino. Lei 13.467/17 é uma verdadeira agressão aos direitos do trabalhador. Revista Consultor Jurídico. 05 de agosto de 2017. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-ago-05/plauto-pompeu-lei-1346717-agressao-aos-direitos-trabalhador>.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista: *Análise da Lei 13.467 – artigo por artigo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA, Roberta de Oliveira. O hipersuficiente. 06 de outubro de 2017. Disponível em <http://ostrabalhistas.com.br/o-hipersuficiente/>.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A Reforma Trabalhista e o Hipersuficiente. Disponível em [http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20HIPERSUFICIENTE\\_.pdf](http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20HIPERSUFICIENTE_.pdf).